

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua perusahaan apapun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan perusahaan. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tentram kepada para anggotanya, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi.

Tantangan yang semakin meningkat dihadapi oleh perusahaan adalah kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan terkait dengan pemberian upah. Kesejahteraan ini menyangkut kesejahteraan keluarga, kebutuhan olah raga, kesenian, rekreasi, keagamaan dan hubungan sosial antar karyawan. Pemberian upah harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan dan beritikad baik. Menurut Soepriyono (1999: 368), "Pemberian balas jasa kepada karyawan berupa upah

dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan”.

Sedangkan menurut Anwar (1998: 56) menyatakan bahwa “pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Adanya upah yang sesuai, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik”. Semangat dan gairah kerja karyawan akan lebih meningkat karena pekerja sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaannya dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut, sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji mengenai sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, khususnya hal yang berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan insentif finansial kepada karyawan. Diberikannya insentif finansial tersebut maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan diharapkan akan terjalin dengan baik, dan karyawan sendiri akan meningkatkan prestasi kerjanya karena merasa dihargai hasil kerjanya.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah baik upah

lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif financial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada diperusahaan. Menurut Manullang (2000) dinyatakan bahwa *financial incentive* atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah dan gaji yang pantas, tetapi juga termasuk kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua merupakan dorongan yang utama, meskipun diakuinya bukan hal itulah dorongan satu-satunya.

Melalui pemberian upah yang layak, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Dengan upah yang memuaskan pula maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan apabila perusahaan menambah upah maka tidak hanya semangat kerja yang meningkat tetapi juga volume produksi perusahaan otomatis meningkat.

Selanjutnya salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pelaku manajemen, yaitu seorang pemimpin. Sebagai pelaku manajemen, pemimpin mempunyai peranan yang penting, karena tanpa adanya seorang pemimpin maka organisasi itu akan sulit mencapai tujuannya. Untuk itu pihak manajemen perusahaan dituntut kemampuannya memahami apa yang menjadi kebutuhan sumber daya manusia sehingga mampu mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan. Manager melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Namun demikian, seluruh fungsi manajemen tidak akan menghasilkan sesuatu apabila manajer tidak memahami bagaimana memimpin orang dan mengerti unsur-unsur manusia dalam beroprasi agar dapat dicapai fungsi manajemen yang sesungguhnya.

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting. Sesungguhnya kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk manajer yang efektif. Melalui fungsi kepemimpinan, para manajer akan membantu individu-individu memuaskan kebutuhannya dan menggunakan potensi diri serta pada waktu yang sama memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan memotivasi pada paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu” (Gibson, 1999: 134).

Seorang manajer harus selalu menciptakan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk bekerja dan memberikan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan. Karena begitu pentingnya motivasi maka pimpinan perusahaan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawan, misalnya seperti suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai. Pimpinan menentukan suasana dan mempunyai tanggung jawab utama untuk menentukan iklim organisasi yang sehat. Karena itu tindakan-tindakan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PAGILARAN DI BATANG”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Semangat kerja karyawan PT. Pagilaran berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan, kemampuan memenuhi standar kerja, mematuhi norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.
2. Upah yang diberikan kepada karyawan menyangkut jumlah kebutuhan ekonomi, pencapaian kesejahteraan, motivasi sosial dan interaksi dengan

rekann kerja, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain sangat berbeda.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi permasalahan hanya terbatas pada upah, kepemimpinan dan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pagilaran di Batang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah upah dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh upah terhadap semangat kerja karyawan
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

3. Pengaruh upah dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang manajemen personalia, pengertian upah, kepemimpinan, semangat kerja, pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap semangat kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang pengertian metode penelitian, macam-macam metode penelitian, metode penentuan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan gambaran umum perusahaan, deskripsi data dan analisis data serta pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran

### **DAFTAR PUSTAKA**