

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya gaji, sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, proses komunikasi dan lain sebagainya. Penyebab turunya semangat kerja oleh karyawan dikarenakan kurangnya gaji dan insetif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, kurangnya perasaan aman untuk bekerja serta kurangnya fasilitas kerja didalam perusahaan.

Gaji sebagai imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji yang diterima oleh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting demi berhasilnya jalan perusahaan tersebut, disamping adanya beberapa faktor yang lain. Karena dengan adanya gaji yang baik dan cukup diterima oleh karyawan disertai dengan suasana lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan dengan sendirinya akan mempengaruhi produktivitas kerja, stabilitas dan kegairahan kerja karyawan serta semangat kerja karyawan.

Disamping faktor gaji, faktor insentif yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah merupakan potensial, adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi

karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda serta adanya keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

PT. Indonesia OPPO Elektronik Medan yang bergerak dibidang distributor penjualan barang-barang elektronik. pemberian gaji yang baik dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan semangat kerja karyawannya serta mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti karyawan atau pekerja melakukan penyelewengan gaji, menuntut kenaikan gaji dan lain-lain. Namun pada kenyataannya perusahaan tidak memberikan gaji dan upah yang layak bagi para pekerja ataupun karyawannya. Mereka masih memberikan gaji dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp. 2.037.000,- dan membuat para karyawannya melakukan demonstrasi untuk meminta kenaikan gaji. Di samping fenomena di atas, hal lain yang sering menjadi keluhan oleh sebagian besar karyawan adalah mengenai kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan mengenai pemberian insentif kepada masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan besarnya insentif yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar, maka pihak perusahaan telah memberikan insentif di luar gaji yang diterima para karyawan yang jumlahnya sangat tidak

sesuai dengan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok di pasar. Tambahan pendapatan atau insentif di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tidak berdasarkan posisi jabatan, produktivitas kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan, sehingga hal ini menimbulkan ketidak-puasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan “**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan?.
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan?.
3. Apakah gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaji secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh insentif secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan.

3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaji dan insentif secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi PT.Indonesia OPPO Elektronik Medan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran khususnya mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.