

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting. Bagaimana sempurnanya suatu organisasi atau perusahaan dalam perencanaan, kebijaksanaan, teknologi yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan dengan lancar apabila tidak didukung tenaga kerja untuk menggerakkannya, sehingga berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerja yang mendukungnya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja tersebut bertindak dan bekerja sama untuk mengusahakan, mengarahkan dan melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu seorang pimpinan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan apabila mereka tidak memperhatikan tenaga kerjanya. Sebagai tenaga kerja, mereka tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi semata, tetapi mereka mempunyai peranan yang sangat penting dan terlibat secara langsung dalam hubungannya dengan manusia lain yang terjadi dalam lingkungannya.

Manusia dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya sering terbentur pada masalah keuangan. Kebutuhan manusia sangat bermacam-macam, seperti yang dikemukakan oleh AH Maslow dalam teori kebutuhan manusia yang sangat terkenal yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya dan kebutuhan untuk pemuasan diri.

Mereka berusaha memenuhi kebutuhannya tersebut dengan jalan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan atau balas jasa yang salah satunya adalah upah/gaji. Dan pada prinsipnya tidak ada suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang tanpa adanya sesuatu yang diharapkan.

Herzberg mengemukakan bahwa imbalan uang merupakan salah satu alat motivasi yang cukup merangsang seseorang agar bekerja lebih giat dan lebih bersemangat. Karena adanya kebutuhan untuk memperoleh balas jasa/imbalan merupakan faktor pendorong bagi manusia untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih bersemangat sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Pernyataan di atas menunjukkan adanya motivasi yang kuat dari para pekerja untuk melaksanakan

Karena masalah pemberian balas jasa mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan, maka perlu diterapkan metode pengupahan/penggajian yang lebih mencerminkan nilai dari pekerjaan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih semangat dan lebih bergairah untuk meraih produktivitas seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan alasan tersebut di atas maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengadakan dan menyusun penelitian tentang "ANALISIS KOMPARATIF PENGGAJIAN SKALA TUNGGAL DENGAN METODE PERBANDINGAN FAKTOR" (Studi kasus pada PT. Tanah Mas Real Estate Semarang).

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalahnya yaitu bagaimanakah perbandingan antara metode yang digunakan oleh perusahaan dalam hal ini PT. Tanah Mas Real Estate dengan metode perbandingan faktor di dalam pemberian upah/gaji bagi karyawannya.

### **2. Pembatasan Masalah**

Untuk mempersempit permasalahan yang akan

diteliti maka peneliti membatasi masalah analisis penggajian untuk karyawan tetap pada PT. Tanah Mas Real Estate. (Khususnya bagian Keamanan, Personalia, Administrasi Keuangan dan Teknik).

### 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui metode pengupahan/penggajian yang digunakan oleh PT Tanah Mas Real Estate.
- b. Untuk membandingkan metode pengupahan/ penggajian yang digunakan oleh PT Tanah Mas Real Estate dengan metode perbandingan faktor.
- c. Untuk mencari bobot/nilai dari masing-masing pekerjaan guna menentukan tinggi rendahnya gaji/upah sesuai dengan nilai dari pekerjaannya.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi Perusahaan :

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya yang berkaitan dengan masalah pemberian gaji (penggajian).

b. Bagi Peneliti

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan selain yang telah didapatkan di bangku kuliah.

c. Bagi Pihak Lain :

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam kasus yang sama.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun berdasarkan bab demi bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab I : Memuat Pendahuluan

Bab ini merupakan langkah-langkah persiapan sebelum melakukan penelitian, yang terdiri dari :

1. Latar belakang masalah
2. Identifikasi masalah dan pembatasan masalah
3. Tujuan dan kegunaan penelitian
4. Sistematika penulisan

#### Bab II : Memuat Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi, meliputi : pengertian manajemen personalia, pengertian gaji/upah, kedisiplinan dan kelayakan dalam penggajian/pengupahan, evaluasi pekerjaan dan kerangka pemikiran.

#### Bab III : Memuat Metodologi Penelitian

Dalam bab ini diuraikan mengenai :

1. Lokasi penelitian
2. Data yang diperlukan
3. Metode pengumpulan data
4. Populasi dan sampel
5. Metode analisis data

#### Bab IV : Memuat Gambaran Umum Perusahaan dan Analisis Data

Bab ini berisikan gambaran secara umum tentang perusahaan yang dijadikan tempat

penelitian, yaitu PT. Tanah Mas Real Estate Semarang. Dan bab ini juga merupakan inti dalam penulisan skripsi, yaitu untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi, dengan menggunakan data-data yang ada dan alat analisis yang dipergunakan.

Bab V : Memuat Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berupa kesimpulan yaitu rangkuman yang perlu dikemukakan sesuai dengan hasil pembahasan. Dan saran yang merupakan alternatif pemecahan masalah yang terbaik sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

