

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar (Wijayanti, 2009). Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang dapat mengendalikan penentu berjalannya sebuah organisasi, oleh karena itu hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan yang

dikutip oleh Kokok, 2014:32). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja

karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya gaji dan tunjangan kepada karyawan.

Gaji merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Rivai, 2014: 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap (Rahayu, 2012:78).

Memang banyak organisasi yang menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya (Rivai, 2014: 321). Dalam konteks ini yang di maksud gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang gajinya dibayar harian dinamakan penerima upah yang pembayarannya di hitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Di pihak lain berlawanan dengan hal ini bahwa karyawan yang diberikan gaji tetap, yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah waktu jam kerja. Dengan gaji tetap tersebut dalam pandangan umum akan memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan dengan penerima upah harian. Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu yang di tentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

Gaji merupakan salah satu daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan suatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan harapan

yang tidak akan menghambat usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan agar kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain gaji, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Tunjangan adalah Kompensasi tambahan (financial atau non-financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (Malayu, 2010: 133).

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Peran organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja bukanlah sesuatu hal yang mudah seperti halnya pemberian balas jasa, karena tidak saja menyangkut besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas kinerja karyawan, tetapi juga menyangkut masalah

keadilan, untuk itu pemberiannya harus adil dan sesuai dengan kondisi dan keadaan agar benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya pada PT. Sinar Baru Logistik yang bergerak di bidang jasa. Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Sinar Baru Logistik mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan tersebut menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan tunjangan yang diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Karena dalam pemberian kompensasi tersebut terkadang tidak sesuai dengan jadwal. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan otomatis kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan semakin termotivasi. Tetapi perusahaan pun tidak semena-mena memberikan gaji dan tunjangan karena harus ada banyak pertimbangan mengenai gaji dan tunjangan tersebut.

Penelitian yang akan penulis lakukan merujuk pada penelitian terdahulu, antara lain:

Gusti dan Gede (2016), Mita dan Tomi (2016), Nova dan Bahtiar (2017), Timoti Hendro (2018) dan Wahyu, Anike dan Fiasco (2020) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Larbiel Hadi (2014), Danny dan Djamhur (2015), Grace Fredrikz (2016), Yusnia Hanifah (2017), Ellen G. Tangkere (2018), Anindita, Febri dan Adianto (2020), Suwati dan Raymond (2020) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Paza Hudia (2015), Gusti dan Gede (2016), M. Reza dan Agus (2016), Deni Damara (2016), Novi dan Aditomo (2019) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Slamet Riadi (2015) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ahmad Syahlahudin (2018) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, Moch. Rizal dan Fensi (2021) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil menunjukkan bahwa

kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya mengenai persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Nama Peneliti, Tahun dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Moch. Rizal dan Fensi (2021) Pada PT. Sahabat Prima Sukses	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen. Vol.11, No.1. 2021. e-ISSN: 2716-3830
2.	Anindita, Febri dan Adianto (2020) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Riau	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai		Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Kebijakan Publik Vol.11, No.1, 2020
3.	Suwati dan Raymond (2020) Pada PT. Citra Maritime	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Akrab Juara, [S.l.], Vol.5, No.3, Hal. 92-103, 2020. ISSN: 2620-9861
4.	Wahyu, Anike dan Fiasco (2020) Pada Perum Damri Palangkaraya	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Karyawan	a. Disiplin Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi (JMSO), Vol.1, No.2, 2020. p-ISSN: 2685-4724

5.	Novi dan Aditomo (2019) Pada PT. United Sindo Perkasa	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Motivasi Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>Journal of Business Administration</i> Vol 3, No.1, 2019, Hal. 64-78 e-ISSN: 2548-9909
6.	Ahmad Syahlahudin (2018) Pada Direktorat Djenderal Pajak	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Budaya Organisasi b. Motivasi Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vo.7, No.1, 2018
7.	Ellen G. Tangkere (2018) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Agri – Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN: 1907 – 4298, Vol.14, No.1, 2018
8.	Timoti Hendro (2018) Pada CV Karya Gemilang	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	AGOORA Vol.6. No.1, 2018. ISSN: 2303-1173
9.	Larbiel Hadi (2017) Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Al-Iqtishad, Edisi: 10 Vol. 2 Tahun 2017. ISSN Print: 02162547

10.	Yusnia Hanifah (2017) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Tunjangan b. Motivasi Kerja c. Disiplin kinerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial, tunjangan kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No.2, 2017
11.	Nova dan Bahtiar (2017) Pada Dinas Pengairan, Pertambangan dan Energi Kabupaten Direun	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Kebangsaan, Vol.6, No.11, 2017. ISSN: 2089-5917
12.	Gusti dan Gede (2016) Pada PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali.	c. Kompensasi Finansial d. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Administrasi bisnis Vol.2, No.1 Agustus 2016
13.	M. Reza dan Agus (2016) Pada DJKN Sullutenggomalut	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial b. Prestasi Kerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Jurnal EMBA Vol.4, 0.3, 2016, Hal. 760-770. ISSN: 2303-1774
14.	Grace Fredriksz (2016) Pada PT. Pelindo IV (Persero) Ambon	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	b. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol.; 0;, 2016 Hal. 143-152
15.	Deni Damara (2016) Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Motivasi Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol.2, No.4, 2016

16.	Mita dan Tomi (2016) Pada PT Telkom Manado	a. Kompensasi Finansial Langsung b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung c. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai	EMBA, Vol.4, No.4, 2016, Hal. 1108-1117. ISSN: 23031174
17.	Paza Hudia (2015) Pada CV. Qitarabu Jaya Utama	a. Kompensasi Finansial	a. Kinerja Pegawai	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	E Proceeding off Management: Vol:, No.3, Desember 2015. ISSN: 2355-9357
18.	Danny dan Djahur (2015) Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Kompensasi Non Finansial	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol.13, No.1, 2015

19.	Haris dan Agus (2015) Pada PT Gatra Mapan Ngijo	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi Kerja	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	E Jurnal Rreset Manajemen Indonesia Vol.2 No.3, 2015
20.	Slamet Riadi (2015) Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	a. Kompensasi Finansial b. Kinerja Pegawai	a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi Kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja pegawai	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13, No.1, 2015: 40-45

BELLAMI ISLAMINANDA ARIFHASALSA (2022): Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Sinar Baru Logistik. Dimana Gaji (X₁) Tunjangan (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan inkonsistensi hasil penelitian maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. bagaimana gaji, tunjangan dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Baru Logistik;
2. bagaimana pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sinar Baru Logistik.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. untuk mengetahui gambaran gaji, tunjangan dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Baru Logistik tahun 2019–2021;
2. untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sinar Baru Logistik tahun 2019–2021;

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

- a. bagi praktisi;

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengelola dan meningkatkan program kompensasi perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

- b. bagi akademisi.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan referensi dalam gaji, tunjangan dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Baru Logistik.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 10 (sepuluh) bulan pada bulan September 2021 – Juni 2022.