

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, manusia sebagai salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada sebuah pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan sertiap usaha yang akan di lakukan. Salah satu tujuan sebuah perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat diharapkan hal ini akan mempercepat sebuah perusahaan mencapai misi dan tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Robbins (2006: 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.

Sebuah perusahaan mengharapkan agar tujuan yang telah ditetapkan di awal dapat tercapai dengan baik dan maksimal, dalam mencapi hal tersebut maka perlu di berikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah Pemberian Gaji, Motivasi kerja dan Disiplin kerja.

Pada dasarnya seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan, imbalan tersebut dapat berupa upah maupun gaji. Menurut (Rivai, 2004 : 379) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian Gaji saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi merupakan “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sedangkan

Teori Maslow (Wahjono, 2008) mengemukakan bahwa manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada, teori kebutuhan manusia tersebut dapat disusun dalam hierarki 5 kebutuhan, dari kebutuhan yang terendah sampai kebutuhan tertinggi. Adapun tingkatan kebutuhan tersebut meliputi Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Anwar (2004:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Pendapat ini lebih menitikberatkan pada aspek individual atau personal, di mana kinerja yang

dimaksud adalah kinerja karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bawasannya gaji, motivasi dan disiplin kerja memegang peranan yang penting didalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, untuk itu setiap perusahaan ataupun sebuah instansi harus memperhatikan ketiga faktor tersebut dengan baik agar sumber daya manusia yang dimilikinya mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Menurut pengamatan sementara dilokasi penelitian yaitu di kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan, peneliti menemukan beberapa masalah yang relevan dengan pokok bahasan diatas, diantaranya tidak ada kepastian tanggal pemberian gaji, biasanya gaji diberikan pada akhir bulan yaitu setiap tanggal 29 - 31, sementara itu pimpinan perusahaan juga kurang aktif memberikan arahan kepada para karyawannya sehingga mengakibatkan beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor dan juga melanggar jam istirahat kerja, dari beberapa masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya penerapan ketiga faktor tersebut guna peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan maka penulis ingin mengetahui apakah pemberian gaji, motivasi dan penerapan disiplin kerja di lingkup kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan selama ini mampu

mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawannya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, untuk itu penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan pokok permasalahan di atas dengan mengambil judul “ **PENGARUH GAJI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BPR EKADHARMA KAB. MAGETAN**”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan?
2. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan?
4. Apakah variabel gaji, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan?
5. Diantara variable gaji, motivasi dan disiplin kerja variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulisan skripsi akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama mengenai pengaruh gaji, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel gaji terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel gaji, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan
5. Untuk menganalisis diantara variabel gaji, motivasi dan disiplin kerja variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan

## 1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
  - a. Sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai sejauh mana pengaruh pemberian gaji, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan
  - b. Pimpinan kantor pusat PT. BPR Ekadharma Kab. Magetan dapat memberikan penilaian kinerja terhadap pegawainya setelah pemberian gaji, motivasi dan disiplin kerja lebih di perhatikan
2. Bagi Peneliti
  - a. Menambah pengetahuan dan wawasan secara langsung mengenai pengaruh pemberian gaji, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan teori yang didapat dibangku perkuliahan
  - b. Memperoleh pengetahuan tentang penerapan pemberian gaji, motivasi dan disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

- b. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang masih kurang dapat diperbaiki.

#### 4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya untuk variabel gaji, motivasi dan disiplin kerja.