

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan dunia industri pada sektor barang maupun jasa pada masa ini berkembang sangat pesat, bahkan industri menjadi salah satu sektor penting yang mendorong pertumbuhan ekonomi. Berkembangnya dunia industri ini berkaitan dengan adanya sumber daya yang tersedia, salah satunya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja/karyawan yang memiliki peran penting bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya tenaga kerja/karyawan bagi perusahaan, maka setiap perusahaan baik perusahaan barang maupun jasa akan berupaya memaksimalkan potensi tenaga kerja yang dimiliki. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja/karyawan dalam proses produksi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan

organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi.<sup>1</sup>

Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perlu diakui bahwa peran pekerja sangat penting sebagai penggerak aktivitas industri, sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri karena merekalah yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Disamping itu mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan industrinya.<sup>2</sup>

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam waluyo faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (1). Kemampuan mereka, (2). Motivasi, (3). Dukungan yang diterima, (4). Keberadaan

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 9

<sup>2</sup> Akmal Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Industri Manufaktur di Kota Semarang", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 21 (Juni 2012), h. 406

pekerja yang mereka lakukan, dan (5). Hubungan mereka dengan organisasi.<sup>3</sup>

Dari faktor tersebut dapat diketahui bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu harus memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan, cara untuk dapat memotivasi karyawan diantaranya adalah harus memperhatikan masalah pemberian gaji dan pemberian jaminan sosial yang menjadi kebutuhan penting bagi karyawan terutama dalam hal pemberian gaji karna faktor gaji inilah yang menjadi semangat karyawan dalam bekerja.

Manusia sebagai tenaga kerja pada dasarnya perlu untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarga yang ditanggungnya, dengan demikian untuk memenuhi kebutuhannya manusia perlu bekerja. Oleh karena itu perusahaan yang menggunakan manusia sebagai tenaga kerjanya perlu memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya

---

<sup>3</sup> Endah Wulan Sari, Skripsi: “*Dampak Permasalahan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan*” (Bandung: Politeknik Negeri Bandung, 2012), h. 2

dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang akan memenuhi kebutuhan memberikan perlindungan dan rasa aman bagi tenaga kerja, dengan demikian manusia yang bekerja tidak perlu khawatir dengan risiko-risiko pekerjaan yang dihadapinya.

PT Harapan Gemilang Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang peralatan rumah tangga. Masalah yang terjadi di perusahaan ini berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kurang optimalnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tindakan karyawan yang kurang memaksimalkan kerjanya, hal ini bisa terlihat dari menurunnya semangat kerja karyawan sehingga berimbas pada pencapaian produksi yang kurang maksimal. Selain itu masalah ketepatan waktu pemberian gaji juga menjadi perhatian terutama bagi karyawan yang mengharpkan penerimaan tepat waktu. Perusahaan menggunakan jaminanan sosial yang di terapkan oleh pemerintah, namun pada pelaksanaannya pemberian jaminan sosial ini tidak langsung diberikan kepada karyawan pada saat mulai

bekerja, tetapi pemberian menyusul setelah karyawan sudah bekerja dalam beberapa waktu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian *Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa - Tangerang )*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cara untuk melihat, menduga, memperkirakan, menguraikan dan menjelaskan terhadap apa yang menjadi masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Peran gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peran jaminan sosial dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Tingkat kinerja karyawan karena adanya pemberian gaji dan jaminan sosial

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan mengarah pada tujuan dan mempermudah proses pengolahan data, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Pembatasan masalah ini bertujuan agar pembahasan dalam penelitian tidak meluas dari yang diharapkan, maka peneliti membatasi penelitiannya hanya pada pengaruh pemberian gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa-Tangerang.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan serapan kelanjutan dari latar belakang penelitian karena didalamnya menjelaskan tentang faktor-faktor penyebab munculnya masalah yang akan diteliti.<sup>4</sup>

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), h. 77

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, referensi dan pemahaman khusus dalam bidang gaji, jaminan sosial dan kinerja karyawan. Serta diharapkan memperoleh pengalaman berharga dan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama studi di UIN SMH Banten

### 2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan gambaran serta masukan bagi perusahaan dalam pelaksanaan pemberian gaji dan jaminan sosial dalam kinerja karyawan.

### 3. Bagi karyawan

Memberikan pengetahuan terhadap karyawan tentang manfaat gaji dan jaminan sosial yang diberikan, serta dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.



#### 4. Bagi Lembaga UIN SMH Banten

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian ilmu pengetahuan guna pengembangan dalam dunia pendidikan, serta menjadi bahan bacaan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **G. Kerangka Pemikiran**

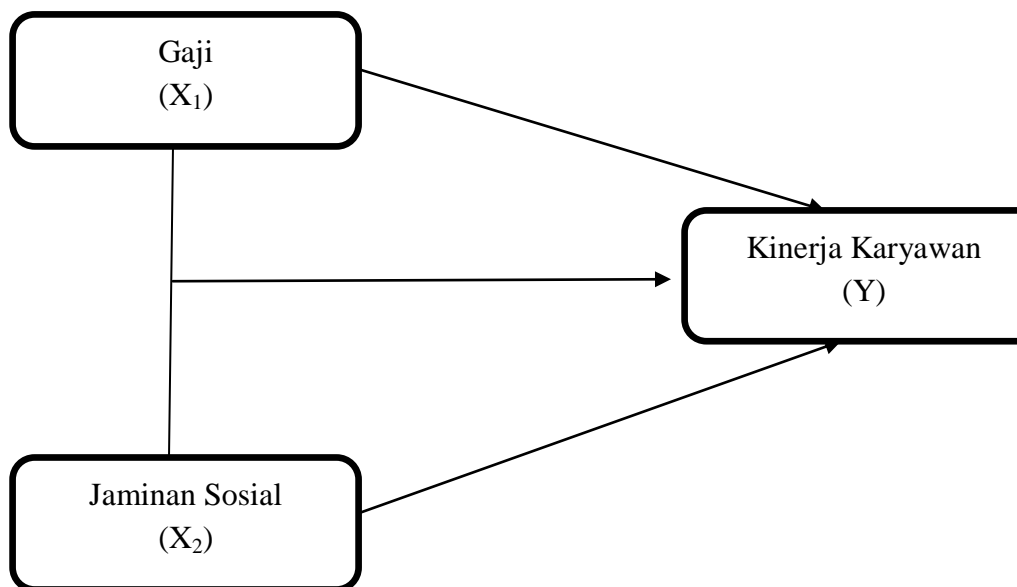
Menurut Widayat dan Amirullah (2002) kerangka berpikir atau yang disebut juga kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Deskripsi teori dan hasil penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka berpikir yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis.<sup>5</sup>

Kerangka berpikir juga bisa dikatakan sebagai bentuk penyederhanaan dan menjadi landasan dalam tujuan

---

<sup>5</sup> Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian...*, h. 113

penelitian. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



## H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan ini, maka disusun kedalam beberapa BAB yang tersusun secara sistematis. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

Bab ke - satu merupakan bab pendahuluan, bab ini memberi uraian mengenai latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

Bab ke - dua Kajian Teoritis. Bab ini mengungkapkan teori mengenai gambaran umum gaji, pengertian gaji, fungsi dan tujuan penggajian, faktor-faktor yang menentukan gaji, dan sistem pembayaran gaji. Gambaran umum jaminan sosial, pengertian jaminan sosial, jenis-jenis jamninan sosial, tujuan dan manfaat jaminan sosial. Gambaran umum kinerja karyawan, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan indikator kinerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab ke - tiga Metodologi penelitian yang meliputi: Waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan operasional variabel penelitian.

Bab ke - empat Pembahasan Hasil Penelitian. Bab ini menerangkan mengenai Gambaran Umum Objek Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian dan menyajiakan uraian mengenai Analisis Data.

Bab ke - lima Kesimpulan dan saran yang merupakan kesimpulan dari hasil data yang diperoleh dalam penelitian serta saran mengenai isi dari skripsi ini.