

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perkembangan yang pesat dan kompetitif dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Berhadapan dengan hal tersebut sumber daya manusia berkontribusi besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan sehingga perlu mendapat perhatian tersendiri dan dikelola dengan baik karena merupakan aset berharga yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Bila kinerja karyawan menurun akan berdampak buruk bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya.

Siagian mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya

organisasi, dan disiplin kerja.¹ Dari faktor yang disebutkan tersebut dapat diketahui bahwa gaji dan kepuasan kerja merupakan hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Maka perusahaan perlu memerhatikan gaji dan kepuasan kerja yang menjadi kebutuhan penting bagi karyawan.

Gaji adalah imbalan yang diterima pekerja dari perusahaan atas jasanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan jumlah imbalannya sesuai dengan kesepakatan diawal. Pada dasarnya karyawan sebagai tenaga kerja mempunyai segala kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh sebab itu perusahaan perlu memerhatikan kesejahteraan karyawannya dengan pemberian gaji yang diterima setiap bulannya adil dan mencukupi kebutuhan primer. Sehingga selama bekerja karyawan memiliki rasa nyaman dan tidak perlu khawatir akan kelangsungan hidupnya yang berdampak kinerjanya akan meningkat dan optimal.

¹ Dhina Rista Harpitasari, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 10.

Halsey menjelaskan bahwa syarat sistem gaji yang baik yaitu:

1. Adil bagi karyawan dan pimpinan perusahaan, jadi dalam memperoleh angka-angka produksi karyawan tidak dijadikan alat pemerasan.
2. Hendaknya sistem gaji dapat merangsang semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Perlu disediakan upah stimulus selain gaji dasar (standar) sebagai imbalan tenaga yang diberikan karyawan untuk perusahaan.
4. Hal yang krusial untuk meniadakan kesan prasangka karyawan terhadap perusahaan maka sistem gaji wajib mudah dipahami artinya tidak berbelit-belit sehingga karyawan dapat memahaminya.²

Lalu yang perlu menjadi perhatian utama perusahaan selanjutnya adalah kepuasan kerja para karyawannya. Karna

² Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2003), h. 101.

komitmen karyawan dalam bekerja dan keinginan memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting bagi psikologis karyawan. Karyawan yang nyaman dan menikmati pekerjaannya pasti akan bertahan dan tidak akan terlintas dipikirkannya untuk *resign*. Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan dan sikap karyawan terhadap seluruh aspek pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bagaimana pekerjaannya memberi kenyamanan, rasa aman dan hal-hal yang diinginkan karyawan tersebut.

PT. Global Vision Impex adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan ekspor. Perusahaan yang menangani komoditas agro terutama di bidang rempah-rempah dan ekspor ke berbagai negara-negara yang berada di Timur Tengah, Afrika, Amerika Selatan, dan Asia. Lalu sedang bekerja untuk mengembangkan pasar lain di Cina, Eropa, dan Amerika Utara. PT. Global Vision Impex saat ini berlokasi di JL. Raya Sentul RT 001 RW 001, Leuwikutug, Citeureup, Bogor.

Alasan penulis memilih PT. Global Vision Impex sebagai lokasi penelitian adalah pertama, karena pada perusahaan tersebut terdapat masalah penelitian yang bisa diteliti lebih lanjut. Kedua, karena PT. Global Vision Impex merupakan perusahaan perdagangan ekspor yang sejak didirikan pada tahun 1998 hingga saat ini memiliki reputasi yang sangat baik dalam dunia bisnis, dikenal sebagai perusahaan pelopor dan terdepan dalam industri dan perdagangan rempah-rempah dengan kualitas yang sangat baik. Ketiga, karena perusahaan tersebut memiliki populasi yang tidak banyak sehingga menjadikan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini bisa menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga penelitian menggeneralisasi dengan kesalahan yang kecil.

Alasan penulis memilih judul ini adalah pertama, karena berdasarkan masalah penelitian yang ditemukan terjadi pada lokasi penelitian yaitu tentang gaji dan kepuasan kerja juga dampaknya pada kinerja karyawan. Kedua, memilih variabel-variabel tersebut untuk diteliti karena gaji dan kepuasan kerja merupakan kesejahteraan karyawan yang perlu diperhatikan dan

tidak bisa dianggap angin lalu saja. Karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Bila gaji dan kepuasan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan maka perusahaan bisa meminimalisir karyawan yang *resign*. Ketiga, berdasarkan masalah-masalah di perusahaan tersebut yang telah diuraikan merupakan masalah yang penting dan serius sehingga penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi masalah ini dan menelitinya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut menimbulkan minat penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gaji dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Global Vision Impex)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat penulis identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

C. Batasan 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 gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Vision Impex.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya akan ditemukan dalam penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex?
3. Bagaimana pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pemahaman khusus dalam bidang gaji, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Manfaat lainnya adalah kesempatan untuk menganalisis secara nyata dan mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan yang membangun dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi serta gambaran bagi perusahaan dalam kebijakan gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberi kontribusi pada kajian ilmu pengetahuan khususnya

mengenai perekonomian di Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat mengenai apa saja yang akan dibahas dalam penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab pertama merupakan pendahuluan yang membahas langkah awal dalam menyusun skripsi yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Teoretis

Pada bab kedua merupakan kajian teoretis untuk membahas teori dan konsep dari berbagai literatur yang berkaitan dengan gaji, kepuasan kerja, kinerja karyawan, hubungan antar

variabel, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metodologi Penelitian

Pada bab ketiga ini akan membahas metodologi penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan dan pengolahan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab keempat ini menerangkan mengenai gambaran umum objek penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan menyajikan uraian mengenai analisis data.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab kelima ini memaparkan hasil penelitian dalam kesimpulan berdasarkan analisis data yang telah diolah juga dibahas pada bab sebelumnya dan memberikan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya serta pihak-pihak terkait lainnya.