

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi mempunyai tujuan dan perencanaan yang baik untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur yang ada dalam organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus - menerus mampu mengembangkan diri secara produktif.

Sumber daya manusia harus menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensial perusahaan berkembang maksimal. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, serta salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai target. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat karyawan lah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.

PT. Sumber Utama Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor IT seperti PC (*Personal Computer*), *Notebook*, *Hardware*, *Software* dan *Accessories* komputer yang melayani transaksi via *online* &

*offline*, dengan slogan “*Best Partner in Technology*” dan merupakan salah satu bisnis yang mengutamakan pelayanan kepada para pelanggannya. Perusahaan ini mempunyai lintas sejarah, yang diawali dalam bentuk *retail* bernama Komputer Medan, yang berdiri pada tahun 2011. Atas bantuan dan kepercayaan dari para relasi, sahabat, dan handai tolan, akhirnya pada tanggal 20 April 2017 diresmikan PT. Sumber Utama Nusantara dengan No. Daftar Perusahaan 02.12.1.46.25523/167b/1758/d4/2017 yang beralamat di JL. Gaharu No.81-C, Kecamatan Medan Timur, Medan. Namun hingga sampai pada saat ini, nama Komputer Medan jauh lebih dikenal dikalangan industri IT dibandingkan nama PT. Sumber Utama Nusantara. Sebagai distributor perangkat IT, pendapatan besar dari perusahaan berasal dari penjualan perangkat IT yang berhasil dijual oleh perusahaan.

Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kepuasan kerja dari karyawannya. Setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Wexley dan Yulk dalam Suhartoto (2010:113) kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara

karyawannya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : supervisi, kesempatan untuk maju, tingkat gaji, menyenangkan pekerjaannya, dan rekan kerja.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Jadi, kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sumber Utama Nusantara mengenai masih rendahnya gaji yang diberikan kepada karyawan jauh dibawah UMR dan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Selain itu, keterlambatan pemberian gaji sering terjadi tiap bulannya sehingga membuat karyawan ingin mencari pekerjaan yang lain.

Menurut Sedana Yasa (2012:10) variabel gaji diukur dengan indikator-indikator, antara lain : memotivasi karyawan dalam bekerja, kesesuaian gaji pokok, dan ketepatan waktu pemberian gaji.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) gaji yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor - faktor yang bisa menciptakan

kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan gaji secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Sihotang (2011:220). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arwan Sihombing (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan gaji terhadap variabel kepuasan kerja pada Karyawan CV. Manggala Rezky Berkah. Andi Suprayogi (2015) menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan gaji terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel penghargaan tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Selain gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sumber Utama Nusantara mengenai tentang tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat bagi karyawan sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu rendahnya insentif yang diberikan kepada karyawan masih belum membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, sehingga masih banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

Menurut Robbin dalam Wirda dan Azra (2012:27) hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Upaya manusia untuk mengurangi ketegangan tadi tidak selalu berhasil. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku misalnya frustrasi. Faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Kartika dan Kaihatu (2010:106). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PCI Elektronik International. Serta Y Rozzaid dkk (2015) menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel bebas yakni gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena/masalah di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian yang diajukan adalah “Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya gaji yang diperoleh karyawan atau tidak seimbang dengan beban pekerjaan yang diberikan.
2. Gaji yang dibayarkan kepada karyawan sering kali mengalami keterlambatan.
3. Tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat bagi karyawan.
4. Rendahnya insentif yang diberikan kepada karyawan masih belum membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini hanya mencari pengaruh dari gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Sumber data berasal dari jawaban para karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.
- c. Bagaimana pengaruh gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara Medan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Islam Sumatera Utara, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus

melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh gaji dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Medan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan PT. Sumber Utama Nusantara Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5.3. Bagi Peneliti**

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan peneliti menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.