

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai tujuan di dalam organisasi. Sumber daya manusia sangat diperlukan bagi setiap perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif guna untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus menerus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, oleh karena itu diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan melakukan beberapa cara seperti, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan, fasilitas kerja maupun memberikan motivasi kepada karyawan.

Menurut Sinambela (2016:480) kinerja diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat dilesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2012:44).

Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi sendiri merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk mencapai keinginan yang diharapkan. Hal ini sangat dibutuhkan oleh karyawan dengan tujuan, karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Beberapa fenomena masalah yang sering terjadi di PT Assa Belawan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan bermalasan dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya motivasi ini akan mempengaruhi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan di masa yang akan datang, dimana hal ini akan menyebabkan rendahnya prestasi kerja dan merugikan pencapaian tujuan dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan memiliki tanggung jawab dengan menyediakan alat, fasilitas pelatihan dan prasarana kerja lainnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sementara manajer berkewajiban untuk memberikan penghargaan dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna untuk mencapai tujuan

organisasi dan perusahaan lebih adil dalam pemberian gaji sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Avni (2015) dalam penelitiannya di PT. Pattindo Malang bahwa ada hubungannya yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan penelitian Prakoso (2016) dalam penelitiannya di Percetakan Art Studio Jakarta bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian ini, kita dapat lihat dimana jika seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah memungkinkan disebabkan oleh motivasi yang rendah. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mementingkan motivasi karyawan.

Menurut Sujarweni (2015:127) gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi. Gaji memiliki peranan penting karena gaji merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi tercapai.

Gaji mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik inilah yang dicari oleh perusahaan. Setelah karyawan terpenuhi dengan gajinya, maka karyawan akan bekerja dengan kesungguhan hati. Gaji diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atau usaha yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Gaji memiliki peranan penting karena gaji merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan.

Fenomena masalah yang sering terjadi mengenai gaji karyawan di PT. Assa Belawan yaitu sering kali mengalami keterlambatan dalam memberikan gaji, karyawan merasa ada ketidakadilan jumlah gaji dengan usaha yang dikerjakan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan. Kondisi ini akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut teori oleh Gerhart dan Milkovich (2020:156) menyimpulkan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus yang diterima akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan. Hal ini juga didukung oleh Gupta and Shaw (2013:145) bahwa semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik.

Menurut penelitian Subianto (2016) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat bahwa gaji dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan dengan adanya peningkatan gaji yang semakin tinggi akan menjadikan seseorang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan hal ini akan berdampak baik pada kinerja yang dilakukannya.

Gaji sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena dengan pemberian gaji maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai. Gaji diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atau usaha yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Gaji memiliki peranan penting karena gaji merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan. Pemberian gaji yang baik akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan masalah diatas maka saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya kedalam bentuk proposal yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Assa Belawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Assa Belawan
2. Menurunnya prestasi kerja karyawan yang diakibatkan oleh karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan
3. Karyawan merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan.
4. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat mendapatkan gaji bulanan pada waktu yang sudah ditentukan.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas, maka peneliti perlu mengadakan batasan masalah agar menjadikan penelitian terarah kemasalah tertentu. Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dan batasan masalah maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.
- 2 Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.
- 3 Bagaimana pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Assa Belawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian antara lain:

1. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai penambahan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Assa Belawan tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan gaji sehingga perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa yang akan datang.