

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting didalam sebuah organisasi baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar, karena perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan modern tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional dan kompetitif yang bekerja diperusahaan tersebut. Bagi perusahaan karyawan adalah aset penting, sehingga karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan menjadi tanggung jawab yang sangat penting agar karyawan aman dan betah bekerja didalam perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan bagi karyawan, perusahaan merupakan tempat memperoleh penghasilan, sehingga berkewajiban untuk melaksanakan tugas yang sudah dipegang dengan penuh tanggung jawab dan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

mengerjakan tugasnya. Menurut Fauziah (2012), kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan stimulus atau rangsangan kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang menunjang, diantaranya adalah gaji, insentif dan jaminan sosial yang sangat dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian gaji dan insentif sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan kinerja suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah gaji, insentif dan jaminan sosial.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi karyawan adalah sebuah bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen meliputi pembayaran langsung (dalam bentuk gaji, insentif) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi yang dibayarkan oleh perusahaan) tujuan pemberian kompensasi antara lain menghargai prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, menjamin kehidupan karyawan, mempertahankan karyawan memperoleh karyawan yang berkualitas, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan.

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan dari sebuah perusahaan ataupun organisasi dalam jangka waktu yang sudah ditentukan pada saat karyawan sudah resmi diterima bekerja di sebuah perusahaan. Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha yang sudah dilakukan untuk perusahaan dihargai. Selain itu, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan yang tepat sehingga karyawan merasa dihargai, dan tanggung jawab terhadap hasil yang sudah dikerjakannya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan dan kebutuhan. Kebijakan penggajian perlu diarahkan pada kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota melalui kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) dimana tempat usaha itu berada, peningkatan kesejahteraan dan daya golongan penerima gaji.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al,2013). Menurut Nafrizal et al (2012), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Insentif merupakan pendorong individu tanpa memperdulikan bentuk insentif sebagai peran aktif dalam memdorong kemampuan individu maju dan kemampuan bergerak, memotivasi mereka untuk mereka mengembangkan ketrampilan dan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu yang meningkatkan organisasi secara efisien dan efektif (Al-Nsour, 2011).

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Jaminan sosial adalah “jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya” (Khafidhoh, 2015). Jaminan sosial sebagai faktor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Tambunan, 2012). Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menyimpannya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya

atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Permasalahan peningkatan kinerja karyawan berkaitan erat dengan pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial. Pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan dan masa depan suatu organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, gaji, insentif dan jaminan sosial tersebut merupakan faktor pendorong terhadap pegawai untuk bekerja dalam rasa aman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, karena kinerja yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan diwaktu sekarang dan diwaktu yang akan datang.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. San Jaya Abadi yang bergerak dibidang distributor makanan ringan dan minuman yang berada di jalan Gatot Subroto, Nomor 189 desa Dawuhan Lor kecamatan Sukodono kabupaten Lumajang. Alasan di dalam melakukan penelitian ini adalah CV. San Jaya Abadi memberikan gaji sebagaimana yang sudah disepakati antara karyawan dan pimpinan perusahaan pada saat karyawan sudah resmi bekerja diperusahaan tersebut, CV. San Jaya Abadi juga memberikan insentif dan jaminan sosial bagi karyawan yang kinerjanya baik, disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan yaitu mendistribusikan produk dari Garudafood kepada agen dan toko retail yang berada di kabupaten Lumajang, serta memiliki status sebagai karyawan tetap pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang”.

1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas, maka peneliti membuat batasan masalah yang akan diteliti. Peneliti memfokuskan permasalahan pada hal-hal yang berkaitan dengan gaji, insentif dan jaminan sosial serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang. Berdasarkan pembatasan tersebut, peneliti tidak meneliti pada Garudafood cabang-cabang lainnya dan hanya memfokuskan pada cabang di Lumajang saja yaitu CV. San Jaya Abadi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang?

1.4. Tujuan Masalah

Berdasarkan dengan pokok permasalahan diatas, maka terdapat sebuah tujuan didalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka tidak hanya mendapatkan sebuah kesimpulan dari permasalahan yang terjadi, tetapi terdapat manfaat, diantaranya :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam pemahaman tentang pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini dapat diterapkan untuk pengembangan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi ITB Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan pembendaharaan perpustakaan yang ada di ITB Widya Gama Lumajang dan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh Gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti dalam menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana strata-I pada Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna khususnya mengenai gaji, insentif dan jaminan sosial dan kinerja karyawan.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap karyawan.