

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi era *new normal*, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu peran penting dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa manusia, organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan. Menurut Sudarmanto (2011) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi.

Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut untuk adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas pada diri karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki kinerja agar karyawan lebih menunjukkan hasil Produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk

melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2016).

Menurut Kasmir (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kinerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisai, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Siagian (2011), bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan salah satu seorang karyawan, ditemukan fakta bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi terkait kinerja karyawan dan masih banyak karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain *games* pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas pada penurunan kinerja karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya.

Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Untuk itu setiap perusahaan harus memperhatikan gaji dalam setiap individu anggota perusahaan sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sinambela (2016), gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi.

Apabila perusahaan dapat menerapkan sistem kerja dan kompetensi yang baik maka akan berdampak pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk tujuan yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara gaji dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya di PT. APM Logistics Cabang Surabaya terjadi permasalahan yaitu masih ada karyawan yang gajinya dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Sehingga dengan adanya masalah ini membuat kinerja menurun.

Penelitian yang dilakukan Ratnasari (2020), yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. Sedangkan penelitian oleh Yuphasta (2021), yang berjudul Pengaruh Gaji dan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Lancar Abadi Medan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lancar Abadi Medan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, peneliti cenderung lebih setuju dengan pernyataan bahwa

gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini merupakan harapan pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang signifikan dari pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

Selain gaji, Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting pada kinerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Handoko (2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Apabila perusahaan dapat dengan tegas menegakkan kedisiplinan karyawan maka akan berdampak pada karyawan dalam memaksimalkan waktu kerjanya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya wawancara melalui Bapak Zazak selaku Manager PT. APM Logistics Cabang Surabaya, beliau menyampaikan bahwa kurangnya kedisiplinan dalam bekerja yaitu keterlambatan pada saat masuk kerja dan karyawan yang kurang produktif sehingga waktu yang digunakan dalam bekerja kurang efektif.

Penelitian yang dilakukan Isrotul (2021), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Meizam Body Repair. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Karoseri meizam body repair. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, peneliti cenderung lebih setuju dengan pernyataan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini merupakan harapan pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang positif dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dalam meningkatkan mutu SDM ada juga loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tidak bisa tumbuh berkembang begitu saja ketika perusahaan dan karyawan tidak saling mendukung. Menurut Sungkono (2017) Loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Apabila loyalitas karyawan sudah menurun, hal tersebut akan berdampak pada kerugian terhadap perusahaan dari sisi kinerja atau *skill* dan nama baik perusahaan menjadi buruk. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Rendahnya loyalitas pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, sehingga mengakibatkan tidak tepatnya perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahdania (2018), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malino Intitama Raya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Malino Intitama Raya. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti cenderung lebih setuju dengan pernyataan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini merupakan harapan pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang positif dari pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. APM Logistics Cabang Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. APM Logistics Cabang Surabaya?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. APM Logistics Cabang Surabaya?
4. Apakah Gaji, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. APM Logistics Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dibuat untuk memaparkan arti kesimpulan akhir yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Dengan adanya tujuan yang jelas, maka penelitian akan dapat diselesaikan dengan lebih terarah. Tujuan dari peneliti ini adalah :

a. Tujuan Umum

- 1) Sebagai bentuk penerapan dari salah satu asas “Tri Dharma Perguruan Tinggi” yaitu Penelitian dan Pengembangan dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan.

- 2) Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaji, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. APM Logistics Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi, kebijakan, dan pengambilan keputusan yang tepat mengenai pengaruh gaji, disiplin kerja dan loyalitas kerja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. APM Logistics Cabang Surabaya.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan atau acuan secara praktis dan teoritis bagi peneliti atau pihak lain yang ingin melakukan

kajian lebih lanjut mengenai pengaruh gaji, disiplin kerja dan loyalitas kerja dan kinerja karyawan secara lebih mendalam pada perusahaan di bidang lain.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman terutama tentang konsep pengaruh gaji, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan aplikasi dari teori manajemen sumber daya manusia.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

