

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumberdaya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah “banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya”. Maka pada penelitian ini peneliti memasukkan variabel kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan KJKS BMT FASTABIQ di Pati berjalan atau tidak.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan

dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Halsey dalam As'ad (2003) dijelaskan bahwa sistem upah yang baik perlu memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar (standar) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.

Selain gaji, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Motivasi menyebabkan orang tersebut bertindak, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”.

Menurut pendapat Hasibuan (2004) peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Meningkatnya gairah kerja dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
3. Terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik.
4. Meningkatnya daya kreativitas dan partisipasi karyawan.
5. Meningkatnya tingkat kesejahteraan karyawan.
6. Tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang besar dalam proses produksi. Tiap tenaga kerja yang terlibat memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Menurut Rivai (2004: 42) terdapat 5 hal dalam penilaian disiplin kerja, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAJI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KJKS BMT FASTABIQ DI PATP”**.

### **B. Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada karyawan KJKS BMT FASTABIQ Pati.
2. Variabel yang diteliti meliputi gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
3. Karyawan yang diteliti berjumlah 50 orang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan?
2. Diantara variabel gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kinerja karyawan, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Teoritis

Diharapkan juga sebagai referensi, tambahan khasanah kepustakaan dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## **F. Sistematika Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi: landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Membahas tentang populasi, sampel dan teknik sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan indikator pengukuran variabel, metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN, ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan hasil penelitian dan saran-saran untuk perbaikan penelitian.