

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber organisasi dan kepuasan tenaga kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji dan *reward*. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial di antaranya

pelatihan, wewenang, dan penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu *reward*.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan. Menurut Gibson (dalam Wibowo 2007:149), *Reward* (Penghargaan) juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan yang membuat karyawan mendapatkan *reward* dari produktifitas tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun baik bagi kepentingan karyawan.

Pemberian *reward* merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diberikan. Dengan adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke dapan proses kerja karyawan berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan selain gaji dan *reward* adalah unsur kedisiplinan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga

akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Triputra Makmurtama Gasindo, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengisian bulk LPG ukuran tabung 3 KG. Dimana dalam melaksanakan pengelolaan usaha jasa pengisian LPG 3 KG selama ini menunjukkan bahwa perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang disiplin dengan berbagai macam peraturan. Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema lebih jauh dengan memilih judul penelitian “**Pengaruh Gaji, *Reward*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo ?
2. Apakah *reward* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo ?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo.
2. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo.
3. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Triputra Makmurtama Gasindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah gaji, *reward*, dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya hal-hal tersebut.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya gaji, *reward*, dan disiplin kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai kajian ilmu khususnya mengenai pengaruh gaji, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk kegiatan penelitian berikut yang sejenis.