

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber-sumber yang dimiliki seperti modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apa bila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar serta teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Dengan demikian, maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Untuk dapat mengikuti segala

perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar. Sumber Daya Manusia atau lazimnya disebut karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan membawa seluruh atribut yang melekat, misalnya pendidikan, kepandaian, pengalaman, keyakinan, kebutuhan dan keinginan atau harapan, dan emosi atau perasaan, sehingga keberadaan Sumber Daya Manusia perlu dikelola atau di motivasi dengan baik agar dapat menunjukkan kinerja yang baik atau berprestasi (maria Magdalena,2006).

Setiap Perusahaan pasti berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya supaya mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam perusahaan telekomunikasi pembayaran kepada karyawan biasanya pembayaran dilakukan dengan sistem Gaji. Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan setiap karyawan. Umumnya gaji dibayarkan pada secara tetap perbulan.

Sistem penggajian adalah salah satu hal yang yang berkaitan dengan pengolahan kesejahteraan tenaga kerja sehingga harus diberi perhatian khusus oleh

perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Gaji memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan Karena gaji mencerminkan nilai atas karya, kontribusi, dan kinerja mereka, baik bagi perusahaan, masyarakat, maupun bagi diri mereka sendiri.

Disiplin kerja menurut Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah di tetapkan. Dalam kaitannya dalam pekerjaan.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari, unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya control diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin bekerja cenderung untuk melakukan aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam suatu organisasi yang bersangkutan pada yang gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh yang sederhana dalam hal ini adalah, jika seorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi dimana ia bekerja. Kerugian yang nyata diantaranya adalah:

1. Berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga kemungkinan “target molor” atau tidak tercapainya target yang di tetapkan pada waktu tersebut akan sangat besar.
2. Pengaruhnya negatif pada karywan lainnya terutama jika perilaku *indiscipliner* tersebut dibiarkan berlarut-larut oleh pimpinan atau atasan langsung dari karyawan tersebut.
3. Munculnya sikap malas dan tak acuh jika siap “pembiaran” oleh pimpinan berkelanjutan.

Menurut Malayu (2003:193), disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma social yang berlaku”.

Seperti pada PT. GCI Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor telekomunikasi jaringan. Tidak hanya mengerjakan instalasi perangkat lunak namun juga mengerjakan instalasi perangkat utama dalam sebuah tower yang sudah siap untuk diaktivasi sinyal operator. PT GCI Indonesia sendiri telah berdiri di Indonesia lumayan lama dan sampai sekarang sudah mempunyai beberapa cabang di setiap kota di penjuru Indonesia.

Dalam melakukan pekerjaannya karyawan instalasi dituntut untuk selesai tepat waktu dan disiplin dalam hal kehadiran dan penggunaan alat pengamanan dalam bekerja dilapangan. Namun ada beberapa masalah dalam pengajian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Dalam hal ini untuk karyawan sendiri diberikan gaji yang tidak seberapa dibandingkan dengan pekerja yang perusahaan berikan. Dengan hal seperti ini karyawan masih tetap harus dituntut semaksimal mungkin melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, namun dengan gaji yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan bisa menjadikan kinerja karyawan menurun jika gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah karyawan kerjakan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GCI INDONESIA REGION SURABAYA”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Region Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Region Surabaya?
3. Apakah gaji dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. GCI Indonesia Region Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. GCI Indonesia Region Surabaya .
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GCI Indonesia Region Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh simultan gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GCI Indonesia Region Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.