**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

 Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang pada saat ini sedang giat melaksanakan pembangunan di berbagai aspek, dimana peranan pihak swasta mempunyai andil yang cukup besar. Seiring dengan berkembangnya laju pembangunan ini maka peranan manusia sebagai pelaksana dan pengelola dari pembangunan tersebut semakin dituntut untuk berkembang lebih baik, sehingga lahir suatu angkatan kerja yang berprestasi tinggi, berdedikasi serta berloyalitas terhadap pembangunan.

 Kondisi dunia usaha saat ini mengalami banyak tantangan persoalan yang harus ditangani, salah satunya adalah masalah peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia di mana dengan keterbatasan dana yang ada perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena fungsi karyawan bukanlah hanya sebagai tenaga kerja akan tetapi adalah asset atau kekayaan perusahaan yang harus dipertahankan keberadaannya.

 Masalah pengelolaan tenaga kerja adalah masalah yang sangat peka, karena mengelola manusia tidak sama dengan mengelola mesin sebab manusia mempunyai akal dan pikiran sehingga apabila dalam penglolaannya tidak tepat maka dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai maka harus dapat meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan.

 Prestasi kerja para karyawan akan timbul dengan adanya motivasi kepada para karyawan agar dapat bekerja sama dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya, adapun dalam pelaksanaannya dapat bersifat materi seperti gaji dan upah, bonus, hadiah, pensiunan dan lain sebagainya ataupun yang bersifat non materi seperti promosi, penghargaan kepada karyawan terbaik, rekreasi sarana ibadah dan lain sebagainnya.

 Pemberian gaji terhadap karyawan pada saat ini sudah merupakan kewajiban bagi pemimpin perusahaan, dalam menciptakan suasana kerja yang baik bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena prestasi kerja seorang kadang-kadang tidak sama atau sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya, dan hal tersebut banyak sekali penyebabnya.

Pemberian gaji terhadap karyawan pelaksanaannya harus benar-benar ditangani dengan baik sehingga biaya yang telah dikeluarkan tidak menjadi sia-sia, selain itu juga patut dipikirkan apakah gaji yang akan diberikan sesuai dengan yang diharapkan para karyawan perusahaan, untuk itu dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan prestasi kerja yang diberikan sehingga perusahaan tidak banyak mengalami hambatan dari karyawan perusahaan yang tidak puas dengan gaji yang mereka terima.

 PT. Amber Hasya sebagai perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang arsitektur*,* konsultan teknik, kontraktor dan tata wilayah serta penilaian terhadap prestasi kerja karyawan sehubungan dengan hasil kualitas dan kuantitasnya.

 Sebagaimana layaknya perusahaan lain, PT. Amber Hasya bertanggungjawab menunjang setiap kebijakan pemerintah di sektor ekonomi dan perdagangan yang meliputi masalah efesiensi nasional dan deregulasi serta debirokratisasi. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Amber Hasya memberikan gaji sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

 Berdasarkan hasil penelitian awal/penjajagan yang dilakukan pada PT. Amber Hasya terdapat masalah prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Masih adanya penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Misalnya: Pembangunan rumah tipe 46-102 yang harus diselesaikan selama empat bulan jadi mundur selama 4,5 bulan, dikarenakan karyawan pada bagian teknik sering kali terlambat atau tidak masuk kerja.
2. Masih kurangnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Misalnya: Kesalahan penghitungan jumlah matrial yang dipakai pada pelaksana arsitektur sehingga hasil bangunan gedung atau rumah tidak sesuai dengan yang dinginkan. Misalnya setelah beberapa minggu kondisi fisik rumah berubah dengan adanya kebocoran pada betonan atap dan retak-retak pada bagian dinding.

 Masalah pada PT. Amber Hasya disebabkan karena:

1. Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan tidak mensejahterakan dan tidak mencukupi biaya hidup para karyawannya.
2. Kemampuan perusahaan untuk membayar menjadi masalah untuk pemberian gaji yang tinggi kepada karyawannya. Misalnya: Kondisi ekonomi yang ada pada saat ini belum sepenuhnya stabil, tentunya tidak akan mudah bagi perusahaan-perusahaan yang baru berkembang untuk memacu bisnisnya karena naiknya biaya operasi dan bahan-bahan material bangunan yang diperlukan.

 Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GAJI TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMBER HASYA BANDUNG.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti membatasi dengan mengidentifikasikan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian gaji pada PT. Amber Hasya Bandung?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Amber Hasya Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian gaji terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amber Hasya Bandung?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang di hadapi oleh PT. Amber Hasya Bandung dalam pemberian gaji dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah peneliti sebagai berikut: **Apakah Pemberian Gaji yang dilaksanakan oleh PT. Amber Hasya Bandung dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan.**

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
	1. **Tujuan Penelitian**
		1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian gaji yang dilakukan oleh PT. Amber Hasya Bandung.
		2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Amber Hasya Bandung
		3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
		4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Amber Hasya Bandung dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

**2. Kegunaan Penelitian**

 Sedangkan kegunaan yang diharapkan dapat diambil dalam penelitian ini antara lain:

* 1. **Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Amber Hasya Bandung, sehingga mudah untuk pemecahan masalah-masalah yang berhubungan dengan pemberian gaji yang sejalan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

* 1. **Kegunaan Teoritis**

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat dan dapat mengembangkan ilmu Administrasi Bisnis terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pemberian gaji dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
	1. **Kerangka Pemikiran**

Bagaimanapun matangnya rencana serta rapihnya struktur organisasi dan luasnya pemasaran, akan tidak berarti sama sekali tanpa adanya faktor manusia yang menggerakan dan melaksanakannya. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia juga mengatur dan menetapkan program kepegawaian dan manajemen lainya yang dilakukan di perusahaan, karena yang dikelola adalah manusia.

Keberhasilan atau kegagalan Manajemen Sumber Daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna Sumber Daya Manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja efektif.

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai prestasi kerja organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia tersebut dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu usaha manusia yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja, baik pada perusahaan swasta, instansi pemerintah ataupun dengan berwiraswasta, dengan harapan akan dapat memperoleh imbalan jasa atas tenaga, waktu dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan yang akan didapatkan dari perusahaan adalah gaji. Sebagaimana yang telah di tetapkan pemerintah Indonesia menjamin setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Mengarah kepada permasalahan yang akan dibahas maka peneliti akan mengemukakan beberapa definisi dari gaji dan prestasi kerja menurut beberapa para ahli. MenurutMalayu S.P Hasibuan (2003:118)mengatakan “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.”

Sedangkan menurut pendapat Gouzali Saydam (2000:235) mengemukakan. “Gaji adalah suatu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan), karyawan penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang lulus dari masa percobaan.”

Selanjutnya, diperlukan komponen-komponen yang membantu mentukan baik secara langsung maupun tidak langsung tingkat gaji untuk bermacam-macam jabatan. Faktor-faktor yang mepengaruhi gaji yang dikemukakan oleh Herbert J. Chruden dan Athur W. Sherman yang dikutip oleh Moekijat(1992:11) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

1. Kondisi pasar tenaga kerja, tarip gaji sebagian besar tergantung kepada faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja dan tersedianya dan permintaan akan pegawai-pegawai yang dapat memenuhi syarat pekerjaan.
2. Tarip upah yang sedang berlaku, perbandingan dengan perusahaan lain dan upah sudah sesuai dengan (umd).
3. Biaya hidup, dapat memenuhi kebutuhan pokok, dan dapat meningkatkan kemampuan daya beli karyawan.
4. Kemampuan majikan untuk membayar, kondisi ekonomi dan kinerja perusahaan.
5. Kekuasaan perundingan bersama, serikat kerja.
6. Nilai relatif jabatan, kondisi kerja dan tingkat jabatan.

Setelah mengetahui bahwa kebutuhan hidup merupakan motif seseorang untuk bekerja maka dapat dicari faktor yang dapat merangsang mereka untuk bekerja dengan lebih semangat sehingga prestasi kerja dapat meningkat yaitu dengan memberikan gaji.

Setiap perusahaan menghendaki agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan bersemangat, dan ini merupakan tugas manajer untuk dapat mempengaruhi karyawan. Seorang karyawan mungkin menjalankan tugas-tugasnya dengan baik maka itu yang diharapkan, akan tetapi apabila tugas yang dibebankan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka perusahaan perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, ataupun mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun prestasi kerja di dalam suatu perusahaan pada hakekatnya adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan seperti menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (2003:94) mengatakan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dilihat bahwa prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motovasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan.

Pelaksanaan pengukuran dan penilaian prestasi kerja baik atau buruk, selesai atau tidak, apa dikerjakan secara efektif atau tidak dan merupakan hasil kerja yang dicapai, baik kualitas maupun kuantitas oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan. Maka dalam suatu perusahaan prestasi kerja karyawan dapat diukur dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebagai tujuan bersama. Ukuran atau pengukuran prestasi kerja menurut Agus Darma (2004:355), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesainya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui prstasi kerja yang dapat dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tidakan kebijaksanaan selanjutnya. Melakukan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapatkan perhatian dari atasanya sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, tetapi dalam proses penilaiannya harus jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Secara umum prestasi kerja diartikan sebagai penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikan.

 Hal tersebut di atas sesuai dengan pendapat Harold J. Leavitt yang dialih bahasakan oleh Muslichah Zarkasi (1997:205) “Gaji bukan hanya berupa uang, tetapi juga merupakan indikator gerak maju, penghargaan status dan hal ini juga merupakan ukuran keadilan yang menceritakan kepada kita apakah perlakuan kita secara relatif terhadap orang lain dan terhadap prestasi kerja.”

**2. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut: **Terdapat pengaruh positif dari faktor-faktor yang mempengaruhi gaji terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Amber Hasya Bandung.**

 Hipotesis tersebut diajukan dengan asumsi bahwa faktor-faktor di luar gaji seperti personalia perusahaan, organisasi perusahaan, penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman dan tingkat pendidikan, suasana kerja dan lain sebagainya dianggap sebagai konstanta atau faktor yang tidak berpengaruh.

 Selanjutnya peneliti akan mengemukakan definisi oprasionalisasi dari hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh positif antara faktor-faktor yang mempengaruhi gaji (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y). Artinya: Dengan pemberian gaji yang tinggi terhadap karyawan perusahaan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Gaji adalah suatu jenis balas jasa berupa materi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sekali sebulan), karyawan penerima gaji, biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang lulus dari percobaan.
3. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

**E. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

* + 1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu PT. Amber Hasya Bandung Jl. Sentosa No. 86 KPAD Bandung.

* + 1. Lamanya Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2005 sampai dengan bulan Oktober 2005 dengan jadwal kegiatan penelitian.