

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan sekedar aset utama perusahaan tetapi juga merupakan modal penting yang sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama untuk melakukan seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Selain itu, karyawan atau sumber daya manusia merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan keinginan tertentu. Hal-hal tersebut sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Menurut Suparyadi (2015:271), mengatakan bahwa hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Dimana perusahaan memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan yaitu melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, sedangkan perusahaan memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan memberi kompensasi. Kompensasi sendiri terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial, kompensasi financial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan serta kompensasi non financial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung berat ringannya tugas dan jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation. Bonus merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang

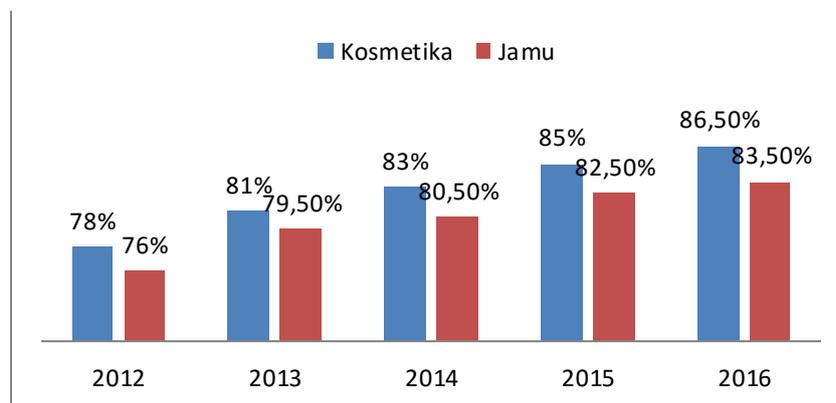
diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Veithzal (2005:357) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana, terintegritas, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Moekijat (dalam Marpaung2013:3) “semangat kerja memiliki tiga dimensi yaitu kekeluargaan, loyalitas dan kerja sama”. Kekeluargaan merupakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan serta bawahan dengan pimpinan. Loyalitas merupakan kesetiaan seorang pegawai kepada perusahaan serta kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta bekerja sama yang ditunjukkan melalui kerjasama antara karyawan sejawat ataupun karyawan pada bagian lain dengan baik. Jika dikelola dengan baik, kompensasi finansial akan membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan menjaga hubungan antar karyawan dengan baik. Jika gaji, tunjangan dan bonus dikelola dengan baik maka akan dapat membantu perusahaan memperoleh, memelihara dan menjaga hubungan antar karyawan dengan baik.

PT Sari Ayu Martha Tilaar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kosmetika dan jamu untuk kecantikan wanita Indonesia dengan memanfaatkan bahan-bahan alami dalam pembuatan kosmetika dan jamunya. Perusahaan Sari Ayu Martha Tilaar sendiri merupakan perusahaan yang telah lama berkecimpung dalam bidang kosmetika dan jamu sehingga tidak diragukan lagi atas kualitas produk-produk kecantikannya. PT Sari Ayu Martha Tilaar memiliki beberapa kantor cabang yang hampir ada di seluruh Indonesia, salah satunya adalah PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wakil pimpinan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang, diperoleh data berupa grafik pendapatan penjualan. Dalam pemberian gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan, PT Sari

Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang selalu memperhatikan grafik pendapatan penjualan. Adapun grafik pendapatan penjualan tersebut seperti terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.1
Diagram Rekapitulasi Pendapatan Penjualan
PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang
Tahun 2012-2016



(Sumber: Wakil Pimpinan PT Sari Ayu Martha Tilaar)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, maka dapat dilihat bahwa pendapatan penjualan rata-rata mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2012 - 2016. Pada dasarnya, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok pemberian tunjangan dan bonus. Untuk gaji pokok dan tunjangan diberikan setiap satu bulan sekali dengan ketentuan sistem penggajian berdasarkan kinerja, jabatan dan masa kerja, sedangkan untuk bonus biasanya akan diberikan setiap satu tahun sekali dan besarnya tergantung pada pendapatan penjualan yang diperoleh.

Namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang masih didapati beberapa karyawan yang mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sumsel yaitu sebesar Rp 2.480.000, dimana karyawan tersebut hanya mendapatkan gaji sebesar Rp 1.800.000, pemberian gaji ini diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Kenaikan gaji terkadang dapat diberikan sebanyak tiga kali dalam satu tahun

tergantung dengan pendapatan kantor pusat. Sedangkan untuk tunjangan masih ada karyawan yang belum mendapatkan tunjangan berupa tunjangan makan, transport, kesehatan dan hari tua dikarenakan karyawan tersebut memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Pemberian bonus diberikan setiap satu tahun sekali kepada semua karyawan sesuai dengan besarnya pendapatan penjualan perusahaan. Pemberian gaji, tunjangan dan bonus diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai target penjualan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas, dapat dilihat bahwa meski pemberian gaji, tunjangan dan bonus yang tidak merata tetapi pendapatan penjualan mengalami peningkatan. Maka untuk mengetahui apakah gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menulisnya kedalam Laporan Akhir dengan memilih judul “ **Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas , maka dapat ditarik permasalahan yang terjadi pada PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang adalah

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
3. Apakah bonus berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
4. Apakah gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar laporan ini dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang diangkat, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan

mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan bonus terhadap semangat kerja karyawan PT Sari AyuMartha Tilaar Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
3. Apakah bonus berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang ?
4. Apakah gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT Sari AyuMartha Tilaar Cabang Palembang ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang, sekaligus sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Diploma III (D3) pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan literature yang dipublikasi melalui perpustakaan kampus.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Sari Ayu Marta Tilaar Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Letnan Jendral Harun Sohar, Komplek Palembang Star Blok E 03, Sumatera Selatan 30152.

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Dalam pembuatan laporan ini penulis menggunakan sumber data yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015:308) mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penulis mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:308) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Penulis mengumpulkan data sekunder melalui berbagai macam referensi seperti jurnal-jurnal, buku ataupun penelitian pihak lain yang dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data menurut Ridwan (2013:69), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Selain teknik pengumpulan data yang harus tepat, alat pengumpulan data juga harus baik. Dengan demikian, data yang dikumpulkan bersifat baik dan benar, yaitu:

a. Wawancara

Hadi (dalam Sugiyono 2013:194) mendefinisikan “wawancara adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT Sari Ayu Marta Tilaar Cabang Palembang.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:138) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

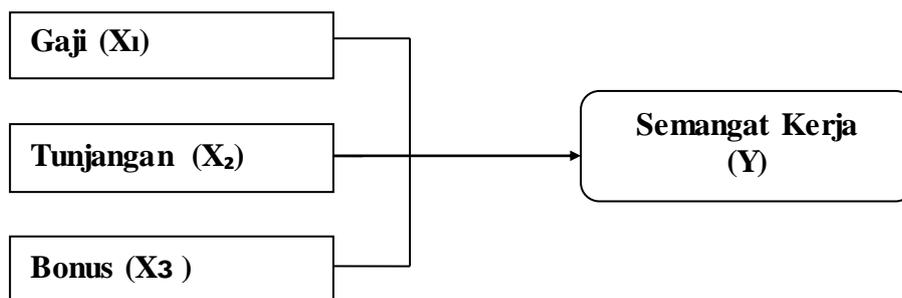
pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT Sari Ayu Marta Tilaar Cabang Palembang

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007:422), mengatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Pengumpulan data yang sebagian besar tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

1.5.4 Konseptual Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2007:33) mengatakan variabel bebas (independent) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel X (independen) terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus. Variabel Y (dependen) yaitu semangat kerja. Untuk mengetahui lebih jelas dari kedua variabel tersebut maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

1.5.5. Populasi dan Sampel

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji ,tunjangan dan bonus terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang, karena itu untuk memperoleh hasil pengaruh dari variabel independent, yaitu gaji (X_1), tunjangan (X_2) dan bonus (X_3) serta variabel dependent yaitu semangat kerja karyawan (Y) tersebut diperlukan penentuan jumlah populasi dan sampel untuk dapat melakukan penelitian pada PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang.

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi berjumlah sebanyak 65 karyawan kantor. Sehingga dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono (2010:12), sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relative kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 65 karyawan kantor.

1.6 Analisa Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda.

1. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015:238-239) bahwa teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Penulis menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Pengolahan data tersebut akan didapat informasi mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan bonus terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang.

Penulis menggunakan skala likert untuk digunakan dalam kuesioner nantinya. Menurut Ridwan (2010:38), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 1.1
Skala Pengukuran

| No. | Keterangan | Bobot |
|-----|---------------------|-------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| 2. | Tidak Setuju | 2 |
| 3. | Cukup Setuju | 3 |
| 4. | Setuju | 4 |
| 5. | Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Ridwan (2010:38)

Skala likert ini dibuat sebagai bahan pilihan jawaban kuesioner untuk responden dan hasil jawaban itu diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pengujian antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Dalam penelitian ini akan dilakukan persamaan regresi linear berganda dikarenakan variabel bebas (independent) lebih dari satu yaitu gaji, tunjangan dan bonus sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, tunjangan dan bonus terhadap semangat kerja karyawan PT Sari Ayu Martha Tilaar Cabang Palembang digunakan rumus regresi linear berganda untuk tiga prediktor seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2007:277) dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Gaji

X₂ = Tunjangan

X₃ = Bonus

e = Standar error

Koefisien Determinasi/R Square (R²)

Ketepatan model R² dilakukan untuk mendeteksi ketetapan yang paling baik dari garis regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi. Jika R² yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika R² yang diperoleh lebih mendekati 0 (nol), maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat tidak signifikan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel terikat (Dependent) yaitu Semangat Kerja
- b. Variabel bebas (Independent) yaitu Gaji (X₁), Tunjangan (X₂) dan Bonus (X₃)

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada = 0,05. Apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- 1). F_h < F_t, maka H₀ ditolak
- 2). F_h > F_t, maka H₁ diterima

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $t_h < t_t$, maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
2. $t_h \geq t_t$, maka H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.