

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Tepatnya sumber daya dapat mendorong terciptanya kesuksesan perusahaan. Salah satu sumber daya terpenting yang perusahaan pasti miliki untuk mendorong terjadinya pergerakan dalam perusahaan adalah manusia atau karyawan. Manusia adalah yang secara dasar dapat menggerakkan kemana arah perusahaan, sehingga karyawan yang bagian dari sumber daya manusia menjadi aset penting untuk perusahaan (Petuah, 2019).

Karyawan adalah aset dalam perusahaan yang tidak dapat digantikan dan sangatlah penting (John Ldama & Mohammed Nasiru, 2020). Sebagai aset yang terpenting dalam perusahaan, penting bagi manajemen untuk dapat memilih karyawan yang tepat dan berkompoten. Tingkat kesuksesan dan keefektifan kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari karyawan dan tanpa karyawan, perusahaan akan sulit untuk tetap beroperasi dengan baik.

Persaingan bisnis yang semakin kuat saat ini dan pasar yang dinamis, tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten (Panjaitan, 2018). Kompetennya sumber daya dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dilakukan perusahaan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan dasar kompetensi, pelatihan kepemimpinan, *refreshment*, memberikan sarana dan prasarana yang memadai, dan memberikan gaji ataupun tunjangan yang cukup sehingga terciptanya kinerja baik dari diri karyawan.

Kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target pekerjaannya (Oktavia, 2021). Kinerja positif ataupun negatif dari suatu perusahaan tercerminkan dari kinerja karyawannya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk

memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja karyawan pada perusahaan secara stimulan didorong oleh dua faktor, yaitu gaji dan tunjangan (Batubara, Pujangkoro MM, & Buchari, 2013).

Gaji dan tunjangan dapat menjadi perhatian penting perusahaan karena merupakan faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan dan selanjutnya meningkatkan kinerja perusahaan. Gaji dan tunjangan sendiri merupakan bentuk pemberian motivasi yang paling penting, karena pemenuhan kebutuhan menjadi alasan seseorang bekerja (John Ldama & Mohammed Nasiru, 2020). Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam memberikan performa yang lebih baik kepada perusahaan dan merasa lebih melekat dengan pekerjaannya (Shendy Citra & Ella Jauvani Sagala, 2019).

Gaji menjadi kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara periodik atas pekerjaan yang dilakukannya (Oktavia, 2021). Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30 mengenai ketenagakerjaan menyebutkan bahwa gaji sebagai hak para karyawan yang diterima sebagai balas jasa dari pengusaha dalam bentuk uang. Gaji menjadi penghasilan utama karyawan di perusahaan dimana langsung berkaitan dengan jabatan dan berat ringannya tugas dan jabatan karyawan (Sampurno dkk., 2020). Kinerja karyawan yang diimbangi dengan gaji yang sesuai akan menimbulkan semangat agar giat dalam bekerja (Sep Setyo Budi dkk., 2022).

Karyawan tidak hanya sekedar memperhatikan jumlah gaji, namun juga memperhatikan seberapa besar pengorbanan untuk mendapatkan gaji tersebut (Nurhidayah, 2018). Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian gaji yang sesuai, yang dimana semakin besar gaji maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meninggi dikarenakan karyawan menyadari tanggungjawab atas pemberian gaji tersebut. Gaji kecil disertai beratnya beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan karena menimbulkan rasa tidak ketidakadilan dan tidak dihargai oleh perusahaan (Shyreen, et al, 2022).

Unsur gaji dalam perusahaan terbagi menjadi tiga, yaitu (Hervina, 2021) :

1. Gaji pokok, yaitu gaji yang diberikan sesuai kontrak kerja.
2. Premi, yaitu bayaran ekstra dari perusahaan atas dasar karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Lembur, yaitu tambahan gaji yang didapatkan karena bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.

Pemberian gaji berdasarkan unsur tersebut akan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Uang yang menjadi motivator kuat bagi karyawan. Faktor pendukung yang mendorong tingginya pemberian gaji adalah jabatan, semakin besar jabatan dan resiko atas jabatan tersebut maka gaji yang diberikan juga akan semakin besar. Masa kerja dan pengalaman juga akan mempengaruhi gaji dimana masa kerja yang lama dan jumlah pengalaman yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tersebut bernilai di mata perusahaan. Perusahaan pun harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dan adil, yaitu sesuai tanggungjawab, tugas, tingkat usaha dan kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah tunjangan. Tunjangan tidak hanya dapat berupa uang, namun dapat berbentuk barang. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013 Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa tunjangan adalah bayaran selain gaji kepada karyawan berdasarkan kinerja. Tunjangan ini sendiri merupakan bentuk program yang disediakan perusahaan agar karyawannya dapat hidup lebih sejahtera, yang dimana pemberian tunjangan ini didasarkan oleh tingkatan dari karyawan di dalam perusahaan (Oktavia, 2021).

Pengadaan tunjangan oleh perusahaan didasarkan oleh premis bahwa karyawan sangat menghargai uang dan ingin memperoleh tambahan uang diluar gaji (Nurhasanah, 2021). Program tunjangan penting bagi perusahaan karena selain dapat meningkatkan kinerja, tunjangan dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan sebagai sumber daya utama dan

paling penting. Tunjangan yang diberikan secara tepat dan terpusat dapat mengarahkan karyawan untuk lebih terfokus pada tujuan perusahaan.

Tunjangan terbagi menjadi dua tipe yaitu tunjangan langsung, yaitu bayaran yang didasarkan atas prestasi karyawan seperti bonus, kenaikan jabatan dan yang lainnya. Tipe yang kedua adalah tunjangan tidak langsung, yaitu bayaran perusahaan diluar dari prestasi seperti asuransi kesehatan, program proteksi, upah waktu tidak bekerja, dan yang lainnya (Nitalia, 2021). Tunjangan tidak langsung dimaksudkan agar perusahaan dapat menjamin kondisi karyawan saat berada diluar perusahaan mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Pemberian tunjangan ini tentu perlu mengikuti kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Kriteria tunjangan dibagi menjadi tiga yaitu karyawan diberikan tunjangan setiap bulan, diberi sesuai dengan jabatan, dan diberi sesuai kinerja sehingga karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja guna meningkatkan pendapatan lebih diluar gaji (Rahmani & Sulaeman, 2022).

Tujuan perusahaan tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan, melainkan kesejahteraan karyawan menjadi hal yang juga harus diperhatikan. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan yang dapat dinikmati dan mempermudah pekerjaan (A. Oktavia, 2021). Fasilitas kerja disini akan menjadi alat utama dalam membantu karyawan.

Karyawan mengharapkan fasilitas yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman. Menciptakan tempat kerja yang sesuai dengan karyawan akan menimbulkan rasa nyaman sehingga karyawan akan lebih betah dan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal. Dengan cara ini, pemborosan waktu dan terjadinya kesalahan dapat lebih diminimalisir. Hal ini juga tentu akan menguntungkan perusahaan apabila kinerja karyawan dapat didorong dengan memberikan fasilitas yang sesuai.

Asian Agri Regional Jambi adalah perusahaan swasta di Indonesia yang beralamat di Jalan Yunus Sanis nomor 12 C, Kelurahan Handil Jaya, Kecamatan Jelutung, Kota Jambi. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi minyak sawit dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Dalam meningkatkan performa perusahaannya, Asian Agri melakukan peningkatan performa sumber daya manusianya dengan cara memberikan motivasi dalam bentuk gaji dan tunjangan yang sesuai. Untuk mendukung pekerjaan seluruh karyawan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan seperti ruang sholat, dapur, komputer, ruang arsip, *air conditioner*, dan lain-lain. Dengan maksud menaikkan kinerja karyawan, Asian Agri Regional Jambi berharap performa perusahaan dapat terus berkembang dan naik.

Tabel 1.1 Divisi PT. Asian Agri Regional Jambi

No	Divisi	Pekerjaan	Rentang Gaji
1	HRD (<i>Human Resources Development</i>)	Menjaga hubungan dan kenyamanan karyawan, mengelola kompensasi dan keperluan karyawan serta melakukan rekrutmen.	Rp4.600.000 hingga Rp6.000.000
2	<i>Finance, Accounting, tax, dan financial controller</i>	<i>Finance, accounting, dan tax</i> merupakan tiga divisi yang berbeda namun diatur oleh <i>financial controller</i> . Garis besar pekerjaan <i>finance</i> adalah mengelola ketersediaan kas dan mencatat transaksi bank serta melakukan pembayaran, dilanjutkan dengan tugas <i>accounting</i> yang melakukan pencatatan di setiap transaksi penjualan maupun pembelian dan melakukan pembukuan serta membuat <i>voucher</i> pembayaran dan diakhiri tugas <i>tax</i> dengan menghitung pajak yang harus dibayarkan berdasarkan pencatatan <i>accounting</i> dan melaporkan pajak perusahaan tepat waktu. Khusus <i>financial controller</i> adalah mengelola semua operasi dari ketiga divisi tersebut, mengecek dan mengarahkan keuangan	Rp5.000.000 hingga Rp12.500.000

		perusahaan.	
3	<i>Marketing admin</i>	<i>Marketing admin</i> mempunyai tugas dalam mencatat segala penjualan yang terjadi, mengecek tagihan angkutan, dan menerbitkan <i>invoice penjualan</i> .	Rp4.900.000 hingga Rp6.400.000
4	<i>Bussiness Development</i>	Divisi ini bertugas untuk menyusun dan merencanakan pengembangan perusahaan dan menjalin hubungan baik dengan pihak luar.	Rp5.100.000 hingga Rp7.500.000
5	Logistik	Logistic mempunyai fungsi mengelola stok gudang baik itu barang keluar maupun barang masuk dan menjamin tidak terjadinya kehilangan barang.	Rp4.500.000 hingga Rp6.500.000
6	Purchasing	<i>Purchasing</i> diharuskan menjamin kebutuhan karyawan selalu terpenuhi seperti alat tulis kantor, mengelola tender, dan melakukan pemesanan barang.	Rp4.600.000 hingga Rp7.000.000
7	Legal	Fungsi <i>legal</i> dalam perusahaan ini adalah menyiapkan dan mengurus perizinan perusahaan, sebagai advokat dan juga sebagai konsultan hukum.	Rp4.500.000 hingga Rp6.000.000
8	IT (<i>Information and Technology</i>)	IT atau <i>Information and Technology</i> adalah divisi yang bertanggungjawab dalam menjamin keamanan dan kelancaran semua sistem yang digunakan karyawan dan melakukan pemeliharaan sistem.	Rp5.000.000 hingga Rp6.500.000
9	OB (<i>Office Boy</i>)	OB atau <i>Office Boy</i> adalah divisi yang bertugas menjaga kebersihan kantor, membantu keperluan mendasar karyawan, dan mengantar dokumen.	Rp3.700.000 hingga Rp4.500.000
10	<i>Security</i>	<i>Security</i> adalah karyawan yang bertugas menjaga keamanan kantor dan melakukan pengecekan dan pencatatan terhadap barang yang diterima.	Rp3.900.000 hingga Rp4.600.000

Sumber : Data karyawan, 2024

Gaji yang ditawarkan untuk tiap divisi dalam perusahaan tentu berbeda dan perubahan atau kenaikan gaji akan dilakukan setiap tahunnya sesuai dengan kinerja. Tiap divisi mempunyai kompensasi yang sama yaitu bonus, THR, dan uang kesehatan yang akan

dihitung pro rata pada tahun pertama sesuai masa kerja karyawan dalam setahun. Penyesuaian dilakukan di tahun berikutnya yaitu pemberian THR sebesar 1 bulan gaji dan uang kesehatan sebesar 5 juta untuk di tiap divisi. Tahun keempat, pemberian THR sebesar 2 bulan gaji dan uang kesehatan 7,5 juta. Khusus *financial controller* mempunyai kompensasi yang berbeda pada uang kesehatan yaitu sebesar Rp10.000.000 pada tahun pertama dan Rp15.000.000 pada tahun keempat, serta mendapat tanggungan 50% atas pembelian mobil.

Perusahaan juga akan memberikan tunjangan kepada karyawan yang telah berkeluarga yaitu tunjangan suami istri dan juga anak. Bentuk pelayanan lain dari perusahaan adalah uang lembur dan memberikan cuti tahunan bagi karyawan yang bekerja selama 12 bulan sebanyak 12 hari libur dan BPJS tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan karyawan. Kriteria dalam memberikan tunjangan yang ditetapkan perusahaan adalah tunjangan diberikan setiap bulannya bersamaan dengan pemberian gaji, tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan, dan juga diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Perusahaan tentu memiliki kebijakan dalam pemberian gaji dan tunjangan. Kebijakan pada PT. Asian Agri Regional Jambi mengharuskan karyawan mengabsen muka pada mesin yang disediakan ketika tiba maupun pulang dari kantor serta menginfokan ketidakhadirannya. Karyawan yang tidak melakukan salah satu absen, maka akan dilakukan pemotongan gaji per hari. Jumlah yang dipotong akan berbeda mengikuti total gaji yang didapatkan dalam per bulan. Surat peringatan pertama diberikan apabila karyawan tidak melakukan absen masuk dan absen pulang sebanyak tiga kali.

Kebijakan lain yang diterapkan adalah ketidakhadiran karyawan tanpa memberikan informasi kepada HRD akan langsung diberikan teguran dan pemotongan gaji per hari, serta apabila dilakukan untuk ketiga kalinya maka akan diberikan surat peringatan pertama dan pemotongan gaji sebanyak satu bulan. Hal ini juga tentu akan mempengaruhi kompensasi atau tunjangan yang akan diberikan perusahaan, sebagai contoh yaitu bonus yang akan

didasarkan pada kinerja karyawan. Peringatan dan sanksi yang diterapkan akan menjadi stimulus bagi karyawan untuk mengikuti kebijakan yang ditetapkan perusahaan (Bandiyono dkk., 2021).

Penelitian yang dilakukan (A. Oktavia, 2021) menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Penelitian lain (Citra & Sagala, 2019) menyatakan gaji dan tunjangan yang sesuai memberikan pendekatan terhadap perusahaan untuk karyawan agar performa yang diberikan dapat maksimal. Penelitian itu juga didukung oleh penelitian (Wang Xiao Dong & Ooi Kok Loang, 2023) yang menyatakan bahwa dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang didapatkan karyawan memberikan dampak signifikan atas motivasi dan kinerja karyawan kepada perusahaan. Beda halnya dengan penelitian (Hidayat dkk., 2022), dimana fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh gaji dan tunjangan yang tidak sejalan dengan kinerja karyawan (Shyreen, et al, 2022) sehingga pada penelitian ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan **“Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Latar belakang masalah yang telah dijabarkan memicu munculnya rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi?
4. Bagaimana pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Asian Agri Regional Jambi?

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Upaya agar penelitian ini dapat berjalan sesuai yang diharapkan dan bertujuan untuk menghindari pembahasan-pembahasan di luar dari topik penelitian yang akan dilakukan, maka penulis menentukan pembatasan masalah, yaitu :

1. Penelitian memiliki prioritas ruang lingkup yaitu kinerja karyawan
2. Faktor yang diteliti sebagai pengaruh dari kinerja karyawan adalah gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan
3. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan di Asian Agri Regional Jambi.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Masalah yang ada dalam penelitian ini memberikan tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi
4. Untuk menganalisis pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Asian Agri Regional Jambi

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritisnya adalah menyumbangkan pikiran dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang mengangkat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan manfaat praktisnya adalah :

1. Bagi penulis

Penulis dapat mempelajari gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

PT. Asian Agri Regional Jambi dapat mengetahui apakah seberapa besar kinerja karyawan dapat dipengaruhi gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Asian Agri Regional Jambi untuk meningkatkan gaji dan tunjangan serta memberikan fasilitas kerja yang lebih baik sehingga kinerja dari karyawannya meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti lain dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian terkait hubungan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.