

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen memegang peranan penting dalam setiap aktivitas organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi ialah sumber daya manusia. Melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan kinerja secara optimal, antara lain melalui proses evaluasi serta pemberian kompensasi yang sepadan dengan kemampuan kerja setiap anggotanya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan mengarahkan kinerja organisasi guna mewujudkan tujuannya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlakukan dalam organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pegawai, pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, Manusia atau tenaga kerja merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi untuk meraih kesuksesan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi melalui kemampuan, bakat, kreativitas, motivasi, serta pencapaian kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan maupun untuk masyarakat. Revisi dari Undang-Undang tersebut adalah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berisi tentang upah satuan hasil, yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan waktu tertentu seperti harian, mingguan, atau bulanan. Upah perjam, upah satuan hasil yang ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

Menurut Hasibuan (2020), karyawan adalah individu yang menawarkan tenaga, baik secara fisik maupun mental, untuk melaksanakan pekerjaan pada suatu perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang berlaku. Dalam perspektif ini, gaji dipandang sebagai beban operasional perusahaan; namun secara manajerial gaji juga berfungsi sebagai bentuk kompensasi yang memperkuat hubungan timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Pernyataan tersebut menegaskan posisi karyawan sebagai aset penting dalam operasional perusahaan dan menekankan bahwa gaji bukan sekadar penghargaan, melainkan konsekuensi logis atas pemanfaatan tenaga kerja yang telah disepakati secara formal.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, gaji tidak hanya dipandang sebagai beban biaya, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, meskipun secara akuntansi gaji dikategorikan sebagai pengeluaran, dalam praktik manajerial, gaji justru memiliki potensi besar untuk menghasilkan keuntungan tidak langsung melalui peningkatan kinerja. Jumlah gaji yang diterima karyawan mencerminkan nilai atau kontribusi karyawan tersebut.

Besaran gaji dapat memengaruhi motivasi, pencapaian kerja, dan kinerja secara keseluruhan. Prinsip keadilan dalam pemberian gaji menekankan adanya kesesuaian imbalan bagi karyawan yang mengemban tanggung jawab dengan tingkat kesulitan yang setara. Gaji yang adil bukan berarti semua karyawan menerima jumlah sama, melainkan diberikan berdasarkan penilaian yang objektif, perlakuan yang setara, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang proporsional. Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Selain prinsip keadilan, ada juga prinsip kelayakan dan kewajaran dalam pemberian gaji. Artinya, gaji yang diberikan sebaiknya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya secara layak. Meskipun standar kelayakan bisa berbeda-beda tergantung situasi, perusahaan tetap perlu menjadikan Upah Minimum Regional (UMR) baik di tingkat provinsi maupun kota/kabupaten sebagai acuan saat menentukan gaji terendah. Sementara itu, gaji yang dianggap wajar harus mempertimbangkan berbagai hal, seperti kinerja, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, posisi jabatan, dan faktor lainnya.

Dalam dunia bisnis kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Bhumi Rantau Energi, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor energi, sangat beruntung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Aspek yang sering dibahas dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaji dan insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaji karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Rantau

Energi. Kinerja karyawan ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan jabatan, penyesuaian kompensasi, perpindahan posisi, hingga pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari manajemen karyawan. Mengingat peran penting prestasi kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka penting untuk mengkaji berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan demi mendukung kesuksesan organisasi di masa depan.

PT. Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin bergerak di bidang pertambangan batubara yang di antaranya adalah melayani ekspor ke beberapa negara. Berdasarkan pengamatan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan telah memberikan gaji dan insentif kepada karyawan PT Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin pada dasarnya sudah sesuai, gaji yang tepat waktu dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, perusahaan juga memberikan gaji tambahan apabila ada pekerjaan di luar jam kerja (lembur). Gaji bertujuan untuk meningkatkan kinerja, apabila gaji tidak sesuai dengan pekerjaan maka kinerja karyawan akan menurun dan berpengaruh terhadap perusahaan. Insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan motivasi karyawan, menumbuhkan rasa dihargai, apabila insentif sesuai kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti mengangkat variabel gaji merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin, karena tanpa adanya gaji perusahaan akan gagal, apabila tidak adanya gaji dari perusahaan untuk karyawan maka perusahaan tidak akan jalan, visi misi dan tujuan dari

instansi tersebut tidak akan tercapai. Karena Gaji merupakan faktor kinerja untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Insentif merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menumbuhkan rasa dihargai perusahaan, sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan suka dan nyaman untuk melaksanakan pekerjaannya. Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi atau melakukan pekerjaan yang baik terhadap perusahaan. Insentif di perusahaan PT. Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin tergolong memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, khususnya di industri energi seperti PT. Bhumi Rantau Energi (BRE). Namun, masih ditemukan variasi dalam kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan perbedaan besaran gaji dan insentif yang diterima. Gaji dan insentif seharusnya menjadi pemicu semangat kerja, tetapi jika tidak dikelola secara adil dan layak, justru dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Untuk melakukan penelitian ini memerlukan data yang karyawan berikut adalah data dari karyawan.

Tabel 1. 1 Data Karyawan

Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin		Status		
	Laki-Laki	Perempuan	Permanent	Kontrak	Probration
201	193	8	179	13	9

(Sumber : Data diolah 2025)

Masalah utama dalam penelitian ini adalah apakah gaji dan insentif yang diberikan perusahaan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat ketimpangan penerimaan gaji dan insentif di antara karyawan berdasarkan jabatan, lama kerja, dan prestasi, namun belum ada analisis ilmiah

mengenai dampaknya terhadap performa kerja. Hal ini penting untuk dikaji agar perusahaan dapat menyusun kebijakan kompensasi yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja

Penelitian ini menjadi penting untuk menjawab permasalahan: Apakah gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi Kabupaten Tapin? Dengan menjawab pertanyaan ini, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi kompensasi yang lebih efektif dan adil.

Fenomena yang terdapat di PT. Bhumi Rantau Energi ialah memiliki gaji yang berbeda beda setiap orang nya bisa itu di pengaruhi oleh waktu bekerja ,jabatan di perusahaan, departemen yang di tempati, ada juga insentif atau bonus yang di dapat dengan perhitungan beberapa kali lipat dari gaji yang ada dan apabila seorang karyawan berprestasi insentif yang di dapat bertambah.

Penelitian Anhal Cahyadi Ramadhan (2023) berjudul Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies Sukabumi. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Credit Companies Sukabumi yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik yang pertama yaitu menggunakan data primer. Melihat hasil dari perhitungan pengujian koefisien korelasi dalam pengkategorian diketahui bahwa hubungan antara gaji (X1), tunjangan (X2) dan insentif (X3) dengan kinerja karyawan (Y) adalah cukup lemah. Melihat hasil uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat

pengaruh yang signifikan antara gaji (X1) dengan kinerja karyawan (Y), terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan (X2) dengan kinerja karyawan (Y), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Kemudian melihat hasil uji f dapat dinyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh antara gaji (X1), tunjangan (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Perbedaan penelitian diatas dengan yang akan dilakukan oleh peneliti adalah tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui pengaruh gaji karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bhumi Rantau Energi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisa regresi linear berganda, selain itu waktu penelitian berbeda, penelitian ini dilakukan tahun 2025, tempat penelitian di PT. Bhumi Rantau Energi Kabupaten Tapin. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bhumi Rantau Energi sebanyak 201, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling probabilitas menggunakan rumus slovin yaitu 134 karyawan.

Berdasarkan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya, sebagian besar studi tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dilakukan pada sektor jasa, klinik, atau lembaga keuangan, dengan objek yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda dengan perusahaan tambang seperti PT. Bhumi Rantau Energi. Beberapa penelitian bahkan menyertakan variabel lain seperti tunjangan atau motivasi kerja, namun belum banyak yang secara khusus mengkaji pengaruh langsung dan simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja dalam konteks industri pertambangan di Kalimantan Selatan.

Ada temuan yang tidak konsisten. Misalnya, dalam penelitian Anhal Cahyadi Ramadhan (2023), gaji dan insentif justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sementara penelitian lain seperti Ahmad Nur Fathoni (2021) menunjukkan sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk mengkaji ulang variabel yang sama dalam konteks, waktu, dan lokasi yang berbeda. Dari sisi metodologi, masih banyak penelitian terdahulu yang menggunakan pendekatan deskriptif sederhana dan jumlah sampel terbatas. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, serta mengambil sampel cukup besar (134 responden dari total 201 karyawan), sehingga hasilnya lebih representatif.

Penelitian ini mengisi celah dari kekurangan studi sebelumnya, baik dari sisi objek penelitian yang lebih spesifik di sektor energi, metode yang lebih kuat secara statistik, maupun penyesuaian dengan kondisi lokal seperti budaya kerja, sistem lembur, dan struktur insentif di perusahaan tambang. Hal inilah yang menjadi dasar penting kenapa penelitian ini layak dilakukan.

Pembaharuan dari Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam fokus variabel, metode analisis, industri yang dikaji, ukuran sampel, serta periode penelitian. Dengan pendekatan yang lebih spesifik dan metodologi yang lebih kuat, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih relevan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Novelty dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap PT.Bhumi Rantau Energi, serta analisis mendalam mengenai interaksi antara gaji dan insentif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja,

seperti lingkungan kerja dan motivasi intrinsik, sehingga memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan energi.

Permasalahan yang muncul di perusahaan terkait gaji dan insentif terletak pada ketidaksesuaian antara beban kerja karyawan dengan kompensasi yang diterima. Sebagian karyawan merasa gaji pokok yang diberikan belum sebanding dengan tanggung jawab yang mereka emban. Selain itu, sistem insentif yang ada seringkali menimbulkan rasa kurang adil karena tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkannya. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, memengaruhi semangat, serta berdampak pada menurunnya produktivitas.

Di sisi lain, perusahaan menghadapi tantangan dalam menyusun kebijakan gaji dan insentif yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi tetap sejalan dengan kemampuan finansial perusahaan. Apabila masalah ini tidak segera diatasi, maka bisa menimbulkan ketidakpuasan, meningkatnya tingkat turnover, bahkan memicu konflik internal yang merugikan perusahaan.

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara gaji, insentif dan kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji Karyawan Dan Insentif

Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi?
3. Apakah gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi?
4. Di antara gaji dan insentif, variabel manakah yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi.
2. Menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi.
3. Menganalisis pengaruh simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi.
4. Mengetahui variabel yang paling dominan antara gaji dan insentif dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bhumi Rantau Energi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat yang tepat untuk menggali dan memahami lebih dalam tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. karyawan PT Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin. Serta menambah referensi pengetahuan khususnya pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan gaji karyawan dan insentif.

2. Bagi PT Bhumi Rantau Energi (BRE) Kabupaten Tapin

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi mengenai peran gaji dan insentif dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengangkat topik serupa dalam penelitian mereka ke depan.