

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya.

Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Syamsir (2018:74) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diterapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya gaji dan tunjangan kepada karyawan, Berikut jumlah karyawan pada PT. Telkom Banjarmasin yaitu :

Tabel 1.1
Karyawan PT. Telkom Banjarmasin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	26
2	Perempuan	14
Jumlah		40

Sumber : PT. Telkom Banjarmasin (2024)

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Kompensasi kinerja diberikan kepada pegawai sesuai dengan target kinerja yang telah dibebankan serta dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai (Subekthi, 2016:34).

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena pegawai berharap dengan tunjangan yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu organisasi dalam memberikan tunjangan kepada pegawai sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun.

Tabel 1.2
Karyawan PT. Telkom Banjarmasin

No	Jenis Kelamin	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
1	Laki-Laki	18	8
2	Perempuan	8	6
Jumlah		26	14

Sumber : PT. Telkom Banjarmasin (2024)

Bedasarkan table 1.2 diatas tersebut dapat diketahui, jumlah pegawai bejenis kelamin laki-laki dengan status pegawai tetap berjumlah 18 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 8 orang. Pegawai tetap berjenis kelamin Perempuan berjumlah 8 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 6 orang.

Gaji merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Rivai, 2014: 315). Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap. Berikut Gaji dan Bonus pada PT. Telkom Banjarmasin yaitu :

Tabel 1.3
Gaji dan Bonus PT. Telkom Banjarmasin

No	Jabatan	Gaji (Rp)	Bonus
1	Manajer	12.800.000	Akhir Tahun & 6 Bulanan Gaji Full 2x, 3 Bulanan Gaji Full
2	Asistant Manager	9.800.000.	6 Bulanan Gaji Full 2x, 3 Bulanan Gaji Full
3	SPU	3.800.000-5.200.000	BPJS Full
4	Team Leader	4.200.000	BPJS Full
5	Teknisi PSB	3.200.000	BPJS Full
6	Teknis Loan	3.200.000	BPJS Full
7	Costumer Servis	2.900.000	BPJS Full
8	Office Boy	3.100.000	BPJS Full
9	Team Genset	2.700.000	BPJS Full

Sumber : PT. Telkom Banjarmasin (2024)

Dengan gaji tetap tersebut dalam pandangan umum akan memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan dengan penerima upah harian. Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu yang di tentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

Salah satu cara terbaik meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan bonus dan tunjangan. Jika program bonus dan tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang kompetitif

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Telkom Banjarmasin mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan tersebut menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Karena dalam pemberian kompensasi tersebut terkadang tidak sesuai dengan jadwal. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan/ organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek dari buruknya sistem kompensasi

adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan/ organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka akan di angkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Banjarmasin”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Banjarmasin?
2. Apakah bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Banjarmasin?
3. Apakah gaji dan bonus pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Banjarmasin?
4. Diantara variabel gaji dan bonus manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gaji berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin.
2. Mengetahui bonus berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin.

3. Mengetahui gaji dan bonus berpengaruh simultan terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan diantara gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan PT Telkom Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Memperoleh bukti-bukti data empiris tentang Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin yang akan bermanfaat untuk megembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Manajerial

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan.