

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Dari literatur manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja [4]. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan [5]. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama [1]. Berdasar beberapa penelitian, gaji mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, gaji berpengaruh pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan [6]. Gaji juga menjadi motivator bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan mereka [7]. Kenaikan gaji pokok di Perusahaan menjadi titik sorot penting dalam perjalanan perkembangan karyawan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan [8]. Menaikkan gaji karyawan tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan loyalitas karyawan, melainkan membantu meningkatkan kesejahteraan, dan memotivasi karyawan untuk terus produktif bekerja. Kenaikan gaji merupakan bertambahnya bayaran (upah) seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Persentase kenaikan gaji karyawan dapat berbeda-beda, disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku dan anggaran perusahaan tersebut [9].

PT. Taipan Agro Mulia, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor agroindustri, merupakan contoh kasus yang relevan untuk penelitian ini. Perusahaan ini ingin memastikan bahwa strategi manajerial yang diterapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kenaikan gaji telah diterapkan sebagai salah satu bentuk insentif di perusahaan ini, namun masih belum ada analisis mendalam mengenai seberapa besar pengaruh kenaikan gaji terhadap kinerja karyawan di konteks perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kenaikan gaji dan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Dengan latar belakang tersebut, analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan penggajian yang lebih efektif serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara insentif finansial dan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

1.2 Perumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh kenaikan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Taipan Agro Mulia?
2. Apa saja faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di samping kenaikan gaji?
3. Seberapa signifikan kontribusi kenaikan gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak kenaikan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Taipan Agro Mulia.
2. Mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kenaikan gaji.
3. Menilai kontribusi kenaikan gaji terhadap peningkatan kinerja secara kuantitatif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan: Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas kebijakan kenaikan gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan serta membantu dalam merancang kebijakan penggajian yang lebih optimal.
2. Untuk Karyawan: Memberikan wawasan tentang bagaimana insentif keuangan seperti kenaikan gaji dapat mempengaruhi kinerja mereka dan bagaimana hal ini dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya: Menyediakan data analisis yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan kebijakan penggajian.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini akan membahas pengaruh kenaikan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Taipan Agro Mulia dengan memperhatikan berbagai faktor yang relevan. Adapun ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Subjek Penelitian:
Karyawan PT. Taipan Agro Mulia mulai dari staf hingga manajer yang menerima kenaikan gaji dalam periode penelitian.
2. Batasan Penelitian:
 - Waktu: Penelitian ini akan mencakup data yang dikumpulkan dalam periode tertentu, misalnya satu tahun terakhir.
 - Geografis: Penelitian hanya mencakup karyawan yang bekerja di PT. Taipan Agro Mulia tanpa melibatkan cabang atau lokasi lain.
 - Konteks: Hasil penelitian ini berlaku khusus untuk konteks PT. Taipan Agro Mulia dan tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain tanpa analisis tambahan.
3. Aspek yang Tidak Diteliti:
 - Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup.