

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi kondisi persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dengan menciptakan produk dan jasa yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang potensial. Memiliki karyawan yang berkualitas disertai dengan biaya yang tidak murah karena perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan berupa gaji.

Gaji merupakan pembayaran yang diberikan perusahaan secara periodik, umumnya setiap bulan kepada karyawan atau pekerja sebagai hasil dari kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tidak sedikit masyarakat yang memiliki sumber penghasilan yang berasal dari upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya sehingga gaji menjadi persoalan yang cukup penting karena gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat yang mayoritas memiliki profesi sebagai pekerja atau karyawan.

Melihat pentingnya persoalan gaji tersebut, sehingga untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian gaji serta menjamin para pekerja dalam memperoleh kebutuhan hidup yang layak, pemerintah turut terlibat untuk melindungi pekerja dalam hal pengupahan melalui kebijakan upah minimum. Upah minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah atau gaji terhadap pekerjanya. Besarnya upah minimum ditetapkan oleh pemerintah yang didasarkan pada

kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, serta pertumbuhan ekonomi yang akan ditinjau kembali setiap tahun.

Selain menjadi sumber penghasilan bagi karyawan, gaji yang dibayarkan perusahaan juga merupakan biaya atau pengeluaran bagi perusahaan, sehingga dalam penetapan besarnya gaji karyawan, perusahaan tentu akan mempertimbangkan beberapa hal terkait dengan potensi yang dimiliki karyawan. Hal yang sering menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan besar kecilnya gaji yang diberikan diantaranya adalah pengalaman kerja dan kedisiplinan.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh karyawan saat melaksanakan tugas atau hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang relatif lama memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas dalam bidang yang ditekuni, sehingga ia mampu berkerja lebih baik dalam melaksanakan tugas serta menghadapi masalah.

Kedisiplinan adalah sikap yang tercermin pada kepatuhan dan ketaatan terhadap nilai, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi, diperlukan juga tenaga kerja yang disiplin karena kedisiplinan kerja yang baik akan mempengaruhi hasil prestasi kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

PT Karsa Prima Permata Nusa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi beton dengan kantor pusat yang beralamat di Jl. Veteran Kompleks Ruko Center Point No. 1B, Medan.

Melalui pra-observasi yang dilakukan oleh peneliti, banyak karyawan PT Karsa Prima Permata Nusa yang memiliki tingkat pengalaman kerja dan kedisiplinan yang tinggi namun tidak memiliki perbedaan gaji yang signifikan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja dan kedisiplinan, sehingga tidak sedikit karyawan yang merasa kecewa karena besarnya gaji yang diterima belum sesuai dengan kemampuan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan perhatian yang serius dalam hal penetapan gaji karyawan, sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja dan pengaruh kedisiplinan terhadap besarnya gaji karyawan.

Oleh karena itu, peneliti mengangkat sebuah karya tulis ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kedisiplinan terhadap Besarnya Gaji Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut oleh peneliti adalah **“apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan kedisiplinan terhadap besarnya gaji karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa baik secara parsial maupun simultan?”**.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen dari penelitian ini adalah pengalaman kerja dan kedisiplinan.
2. Variabel dependen dari penelitian ini adalah besarnya gaji karyawan.
3. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Karsa Prima Permata Nusa yang beralamat di Jalan Veteran Komplek Ruko Center Point No. 1B, Medan
4. Periode pengamatan penelitian ini dimulai dari Oktober 2015 – Juli 2016, dimana pengumpulan data melalui kuesioner dilaksanakan pada bulan Februari 2016.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kedisiplinan terhadap besarnya gaji karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa secara parsial dan simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan wawasan dan pengetahuan terkait dengan masalah gaji yang diteliti oleh peneliti.

2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam memperbaiki kekurangan yang mungkin ada pada kebijakan penetapan gaji pada PT Karsa Prima Permata Nusa
- b. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi karyawan PT Karsa Prima Permata Nusa untuk meningkatkan pengalaman kerja dan kedisiplinan yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL