BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ikatan perusahaan dengan karyawan saling mempunyai keterkaitan yang kokoh sehingga suatu perusahaan yang mau maju serta tumbuh mesti dapat menghasilkan sumber daya manusia ataupun kerap disebut karyawan dengan baik serta bermutu. Pertumbuhan suatu industri tergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga industri butuh mengendalikan ataupun mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia diciptakan dengan memberikan hak karyawan dan membentuk loyalitas dalam diri karyawan sehingga tercipta kinerja yang baik. Pemberian hak yang sesuai dan meningkatkan loyalitas diharapkan sanggup menaikkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Perusahaan bisa mendapatkan imbas yang baik yang dihasilkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik sangat mempengaruhi untuk perusahaan guna bisa mencapai sasaran yang ditentukan oleh perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Guna menaikkan kinerja karyawan pemenuhan hak yang wajib diterima merupakan perihal yang berarti agar tidak memunculkan akibat yang kurang baik kedepannya serta ikatan perusahaan dengan karyawan senantiasa terjalin baik. Bagi Panudju (2003) Pemenuhan segala hak yang sepatutnya diterima karyawan baik dalam wujud materi ataupun non- materi semacam kebutuhan sosial, psikologis, serta apresiasi ialah perihal yang pas

dicoba guna menaikkan kembali kinerja karyawan yang menurun. Dalam perihal ini bisa dikatakan jika organisasi tidak bisa dipisahkan dengan orang tersebut yakni karyawan.

Gaji ialah wujud dorongan buat karyawan guna menaikkan kinerjanya jadi lebih baik. Aspek utama gaji jadi pendorong untuk karyawan yaitu kebutuhan hidup seseorang yang senantiasa meningkat bersamaan dengan bertambahnya umur serta bertambahnya tahun. Bagi Subianto (2016) Terdapatnya kebutuhan seseorang menjadikan suatu dorongan guna melaksanakan sesuatu pekerjaan, ketika seorang karyawan melaksanakan suatu pekerjaan serta merasa kebutuhannya terpenuhi hingga hendak meningkatkan dorongan untuk karyawan guna melaksanakan pekerjaan jadi lebih baik sehingga secara otomatis kinerjanya turut bertambah. Pemberian gaji yang cocok bisa mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, bisa membangun semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Secara tidak langsung, perihal tersebut berpengaruh kepada kinerja di masa yang akan datang, sebab pada dasarnya karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal ialah karyawan yang sudah mempunyai semangat ataupun dorongan dalam dirinya.

Loyalitas karyawan berkaitan dengan perilaku serta sikap yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, ialah perilaku ketersediaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan membagikan segala keahlian yang dipunyai. Karyawan yang loyal hendak mementingkan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi termasuk menunjang serta memperkenalkan tujuan organisasi, taat serta setia pada organisasi dalam

suasana apapun. Loyalitas kerja karyawan dapat tercipta dengan sendirinya. Pemahaman diri yang timbul dari diri karyawan dapat jadi aspek pendukung timbulnya loyalitas. Tetapi masih banyak pula karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan yang kesimpulannya menjadi hambatan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Dalam perihal ini perusahaan juga wajib mampu memberikan hak yang proporsional yang dapat membentuk loyalitas pada karyawan. Menurut Alfiyah (2018) Loyalitas merupakan mengikuti seseorang ataupun sistem/ peraturan dengan rasa patuh serta setia dan kerap didefinisikan jika seseorang dikatakan mempunyai loyalitas yang besar apabila mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas berarti kepatuhan seseorang dalam organisasi ataupun perusahaan serta mengikuti apa yang diperintahkan, dan setia serta tidak melanggar sistem ataupun ketentuan perusahaan.

Gaji merupakan wujud dorongan yang dapat jadi faktor meningkatkan kinerja untuk seseorang karyawan. Tidak hanya itu membentuk loyalitas yang baik dalam diri seorang karyawan bisa memberikan imbas yang baik di dalam perusahaan, oleh sebab itu perusahaan Warung Sayur Segar mengupayakan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan Warung Sayur Segar adalah perusahaan retail yang berdiri sejak tahun 2016, perusahaan ini memiliki 5 cabang. Cabang pertama berlokasi di Jl. Nusantara Tingal Kec.Garum. Cabang kedua berlokasi di Jl. WR.Supratman No. 124 Kota Blitar. Cabang ketiga berada di Jl.Kalibrantas No. 113 Dawuhan Kota Blitar. Cabang keempat berlokasi di Jl. Jati No. 194, Sukorejo Kota Blitar. Cabang kelima berlokasi di Jl. Danau Sentani Raya Blok C5D11 Sawojajar Kota Malang. Perusahaan ini

berpusat di Tingal-Garum. Perusahaan ini dikelola dengan sistem *religion company* di mana selain karyawan diberikan pekerjaan tetapi juga diberikan ilmu-ilmu keagamaan untuk membentuk pribadi yang baik dalam diri setiap karyawannya. Perusahaan ini bermula dari outlet kecil yang berada di desa Tingal dengan harapan mampu menyediakan kebutuhan pokok warga sekitar dengan harga terjangkau dan barang-barang yang komplit serta mampu memberikan lowongan pekerjaan bagi warga setempat. Perusahaan ini dibentuk dengan kemasan minimarket dan pasar dalam bentuk modern, di mana perusahaan ini menyediakan kebutuhan pokok layaknya di pasar dan juga produk pabrikan layaknya di minimarket.

B. Permasalahan

Kinerja karyawan pada perusahaan warung sayur segar dirasa kurang maksimal dilihat dari seringnya pelanggan yang komplain mengenai transaksi yang tidak sesuai, atau barang yang sudah masuk nota namun tidak ada di dalam kantong belanjaan menandakan kurangnya ketelitian kasir dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu perawatan barang/produk yang kurang memenuhi standar perusahaan sehingga kerap menerima komplain mengenai sayur yang kurang bagus kualitasnya dan kelolosan barang *expired* yang seharusnya dikembalikan ke pusat namun masih berada di rak display sehingga tidak jarang pelanggan komplain karena barang yang diterima sudah kedaluwarsa. Dilihat dari segi gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan juga masih dibawah UMR kota Blitar. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Selain itu kurangnya rasa bekerja sama antar karyawan yang terkesan

perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan menandakan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih kurang sehingga berakibat pada pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tuntas.

Maka dari itu perlu dianalisa apakah gaji dan loyalitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari persoalan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaji dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**”

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan penelitian, sehingga penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar ?
3. Bagaimana keterkaitan antara gaji dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar
3. Untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara gaji dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warung Sayur Segar

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

1. Bagi Kampus STIEKEN

Guna memberi pengetahuan bagi kampus STIE Kesuma Negara Blitar mengenai pentingnya gaji, loyalitas, kinerja, dan pengaruh gaji serta loyalitas terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan..

2. Bagi Tempat Penelitian

Untuk menjadi bahan masukan pada Perusahaan Warung Sayur Segar dalam hal pemberian gaji guna meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan saran dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Hasil dari riset yang dilakukan ini bisa menambah data serta pengetahuan ataupun sebagai sumber pijakan untuk riset seragam.