

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai secara efisien dan efektif, dan tujuan tersebut tercapai karena tersedianya berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai individu, karyawan memiliki keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga memerlukan perhatian dan perlakuan khusus dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lainnya. Salah satu faktor terpenting bagi seorang individu di tempat kerja adalah keterikatan karyawan. Keterikatan kerja merupakan komponen psikologis, bukan fisik dengan kata lain karyawan belum tentu memiliki keterikatan kerja meskipun telah lama bekerja di perusahaan. Menurut Anggraini, Astuti, dan Prasetya (2016:184) perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya maka hal tersebut akan menciptakan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi.

Tabel 1. 1
***Turnover* Karyawan PT Berkat Mandiri Prima**

Tahun	Masuk	Keluar	Awal Tahun	Akhir Tahun	Persentase Turnover
2017	3	2	90	91	-1,10%
2018	2	5	91	88	3,35%
2019	1	3	88	86	2,46%
2020	3	2	86	87	-1,15%
2021	3	5	87	85	2,32%

Sumber: PT Berkat Mandiri Prima, 2022.

Dari data *turnover* yang di dapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan pada PT Berkat Mandiri Prima dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$

Sumber: Hasibuan (2013:52)

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{2-3}{\frac{1}{2}(90+91)} \times 100\% = -1,10\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{5-2}{\frac{1}{2}(91+88)} \times 100\% = 3,35\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2019} = \frac{2-3}{\frac{1}{2}(88+86)} \times 100\% = 2,46\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2020} = \frac{2-3}{\frac{1}{2}(86+87)} \times 100\% = -1,15\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2021} = \frac{2-3}{\frac{1}{2}(87+85)} \times 100\% = 2,32\%$$

Ketika *turnover* karyawan di suatu perusahaan meningkat, hal ini menunjukkan adanya penurunan semangat dan kegairahan kerja, yang mungkin saja disebabkan oleh kurangnya kepuasan terhadap hasil yang telah mereka capai selama bekerja di perusahaan tersebut.

Dari tabel 1.1 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada akhir tahun 2017 dengan tingkat LTO -1,10% yang berarti bahwa jumlah karyawan masuk lebih besar dibandingkan karyawan yang keluar. Pada tahun 2018 dengan tingkat LTO yang meningkat menjadi 3,35%. Pada tahun 2019 dengan tingkat LTO

yang menurun menjadi 2,46%. Pada tahun 2020 dengan tingkat LTO yang menurun dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar -1,15% yang berarti jumlah karyawan masuk lebih besar dibandingkan karyawan keluar. Tahun 2021 dengan tingkat LTO yang meningkat dari tahun 2020 yaitu sebesar 2,32%.

Persentase *turnover* karyawan PT Berkat Mandiri Prima berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), terjadi secara fluktuatif dari 2017 sampai dengan 2021. Beberapa karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang telah bekerja selama kurang lebih 5 tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ditemukan bahwa ada beberapa alasan karyawan keluar yaitu karyawan diterima bekerja di perusahaan lain, karyawan merasa tidak dihargai, kinerja karyawan menurun, dan kesadaran profesional menurun, karier yang dirasa tidak berkembang. Selain itu, karyawan mengeluhkan hubungan antara karyawan dan pimpinan, serta kurangnya dukungan dalam menjalankan pekerjaannya. Tentu saja hal ini akan mengganggu kestabilan perusahaan, misalnya setelah karyawan keluar dari perusahaan, mereka harus segera mencari tempat untuk mengisi kekosongan yang tersisa, yang akan berdampak dan melatih kembali karyawan baru. Salah satu cara untuk menciptakan *employee engagement* adalah dengan fokus pada masalah yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, seperti pemberian gaji dan jam kerja.

Kompensasi berkaitan dengan upah dan gaji, dan upah yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan karyawan. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pada dasarnya memiliki seperangkat kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan umumnya mengharapkan untuk dibayar dengan gaji yang adil dan memadai untuk memenuhi kebutuhan bulanan mereka. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Pendapatan yang diterima setiap bulannya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Besaran yang diperoleh setiap orang tentunya akan berbeda, karena setiap keterampilan harus diapresiasi secara berbeda,

terutama untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda. (Siwi, Taroreh, dan Dotulong, 2016:942)

Gaji juga dapat berdampak pada dunia kerja karena dengan pemberian gaji, karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu pegawai atau karyawan, sebagai imbalan atas jasa yang telah diterimanya atas pekerjaan yang dilakukannya untuk suatu bisnis atau perusahaan. Setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda dalam memberikan gaji. Gaji yang diberikan kepada pekerja juga berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tingkatan golongannya, tak heran jika perusahaan kesulitan menghitung gaji para pekerja ini. Hal ini biasanya disebabkan oleh banyaknya jumlah pekerja dan waktu yang singkat untuk menghitung gaji, yang biasanya dilakukan pada akhir bulan. Gaji atau upah memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena gaji merupakan salah satu pendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya merupakan tanggung jawab semua pihak di perusahaan, dan manajer berkewajiban untuk memberikan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi, ini adalah bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja (Farid, Sunaryo, dan ABS, 2018: 88).

Jika karyawan ingin bekerja keras dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka diperlukan beberapa hal yang dapat memotivasi karyawan, salah satunya dengan memperhatikan gaji karyawan sesuai dengan keinginannya. Jika gaji karyawan diabaikan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan berbagai macam masalah bagi perusahaan, menyebabkan karyawan menjadi malas, mogok, atau mungkin mencoba untuk beralih ke perusahaan lain yang lebih melindungi kesejahteraan karyawan. (Irawan, 2018 :36)

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, diatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang mendukung kehidupannya. Ini berarti bahwa perusahaan perlu membayar upah atau gaji sebagai pendapatan atas

jasa mereka. Upah atau gaji yang harus memenuhi kebutuhan hidup minimal yang harus dipenuhi. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan sejalan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota berdasarkan penetapan Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.272-Huk/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2021 Kota Tangerang, sebesar Rp4.262.015,37.

Komponen UMK terdiri dari dua bagian yaitu, pertama upah pokok, yaitu upah pokok (*basic income*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat pekerjaan atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dan kedua yaitu tunjangan tetap dibayarkan secara teratur kepada pekerja, tanpa memandang kehadiran atau prestasi kerja tertentu (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Tunjangan tetap dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok dan tidak terkait dengan kehadiran, seperti tunjangan istri atau tunjangan anak. Sementara tunjangan makan dan transportasi biasanya dipengaruhi oleh kehadiran, ada perusahaan yang memasukkan bagian ini ke dalam tunjangan tetap, sedangkan di PT Berkat Mandiri Prima tidak memasukkan bagian uang makan dan transportasi dalam tunjangan tetap. Karena uang makan diberikan tergantung karyawan masuk atau tidak apabila karyawan tidak masuk kerja maka tidak ada nya uang makan yang diberikan.

Tabel 1. 2
Struktur dan Skala Upah PT Berkat Mandiri Prima

Skala Upah	Gudang	Forklift	Satpam/OB	Supir	Mekanik	Staff
Gaji Pokok	Rp. 2.300.000	Rp.3.200.000	Rp. 2.750.000	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000	Rp. 3.500.000
Uang Lembur	Rp.5.000/jam	Rp.5.000/jam	Rp.5.000/jam	Rp.5.000/jam	Rp.5.000/jam	-
Uang Makan	25.000/Hari	Rp.250.000/Perminggu	Rp.300.000/Perminggu	Rp. 75.000/Hari	Rp.250.000/Perminggu	Rp.500.000
Tunjangan	-	-	-	-	-	Rp. 350.000
Total	Rp. 2.950.000	Rp. 4.200.000	Rp. 3.950.000	Rp. 4.950.000	Rp. 4.000.000	Rp. 4.350.000

Sumber : PT Berkat Mandiri Prima, 2022.

Jika dilihat dari tabel di atas, setelah mewawancarai beberapa karyawan PT Berkat Mandiri Prima, karyawan tersebut menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum Kabupaten/Kota yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya karena upah atau gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Jumlah ini masih lebih rendah dari UMK Tangerang menurut peraturan pemerintah tentang pengupahan atau gaji. Masih terdapat permasalahan seperti karyawan bagian admin dan keuangan tidak menerima uang lembur di dalam perusahaan, yang telah dilaporkan kepada pimpinan, namun belum disetujui oleh pimpinan sampai saat ini. Oleh karena itu, gaji sangat penting karena dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan lebih aktif melakukan tugas yang diberikan dan menciptakan kepuasan kerja atas gaji yang diberikan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.

Terlihat dari data gaji, sebagian besar karyawan merasa tidak puas karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Upah yang diberikan dinilai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya *employee engagement* di PT Berkat Mandiri Prima, karena gaji yang diberikan masih belum mencukupi kebutuhan karyawan. Masalah gaji merupakan hal mendasar yang dirasa mampu mempengaruhi pikiran seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerjanya sebelumnya. Jika upah rendah, maka kesejahteraan berkurang, yang menyebabkan kurangnya motivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.

Selain itu, jam kerja juga merupakan salah satu faktor penting kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi *employee engagement*. Jam kerja yang lebih lama dari biasanya dapat mengakibatkan pekerja tidak memiliki waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 77 Ayat 1 UU No 11 Tahun 2020,

mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pada kedua sistem kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja selama 40 jam dalam satu minggu (sesuai Pasal 77, Ayat (1) satu UU No. 11 Tahun 2020) tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawannya karena mereka mencurahkan banyak waktu dan energi untuk mencapai tujuan perusahaan. Orang-orang dalam suatu organisasi harus diperhatikan dan dimotivasi untuk mengembangkan potensi mereka dan menciptakan keterikatan kerja mereka, dan karyawan mendapat perhatian dan inspirasi dari para pemimpinnya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan terhadap karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada peran aktif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, waktu kerja merupakan salah satu bukti yang digunakan untuk *employee engagement*. Adapun jam kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Jam Kerja Karyawan PT Berkat Mandiri Prima

No	Hari	Jam Kerja	Keterangan	Total Jam Kerja
1	Senin-Kamis	07.30-17.00 WIB	Istirahat 11.55-13.00	8,5 Jam/Hari
2	Jumat	07.30-17.00 WIB	Istirahat 11.30-13.00	8 Jam/ Hari
3	Sabtu	07.30-17.00 WIB	Istirahat 11.55-13.00	8,5 Jam/Hari
4	Minggu	Libur		

Sumber: PT Berkat Mandiri Prima, 2022.

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, karyawan bekerja rata-rata 8,5 jam per hari. Jika jam kerja melebihi jam kerja yang ditetapkan pemerintah yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari, serta karyawan pada tanggal

merah tetap masuk kerja, tidak termasuk lembur tetapi dihitung jam kerja normal. Jam kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Jika hal ini terus berlanjut akan menimbulkan keterikatan karyawan yang kurang baik, seperti kurang disiplin, karena tidak ada waktu untuk tidak mau mengembangkan diri, kurangnya interaksi antar karyawan, rendahnya tingkat kerjasama, dan tentunya hal ini tidak baik bagi karyawan kinerja dan masa depan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti berkeinginan untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Berkat Mandiri Prima”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan PT Berkat Mandiri Prima?
2. Apakah Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan PT Berkat Mandiri Prima?

1.3. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh gaji dan jam kerja terhadap keterikatan karyawan PT Berkat Mandiri Prima
2. Unit analisis difokuskan pada PT Berkat Mandiri Prima
3. Pembahasan difokuskan pada pengaruh gaji dan jam kerja terhadap keterikatan karyawan PT Berkat Mandiri Prima

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap keterikatan karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap keterikatan karyawan

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dan sebagai sarana penambah wawasan serta bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang memerlukan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

- 1) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi, wacana, serta pengetahuan untuk menambah wawasan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak Manajemen PT Berkat Mandiri Prima, berkaitan dengan variabel yang memengaruhi keterikatan karyawan. Hasil ini akan membantu menentukan strategi yang akan digunakan manajemen PT Berkat Mandiri Prima memecahkan masalah keterikatan karyawan.

1.5. Sistematika Pelaporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan gaji, jam kerja dan keterikatan karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Gaji meliputi pengertian gaji, faktor gaji dan indikator gaji. Jam kerja meliputi pengertian jam kerja, faktor yang memengaruhi jam kerja dan indikator jam kerja. Keterikatan karyawan meliputi pengertian keterikatan karyawan, faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan, indikator keterikatan karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, variabel dalam penelitian, serta metode analisis data. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan deskripsi obyek penelitian, deskripsi profil responden, deskripsi data hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data skor variabel gaji (X_1), deskripsi data jam kerja (X_2), deskripsi data skor variabel keterikatan karyawan (Y), analisis regresi, analisis koefisien korelasi, dan hasil uji hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini diuraikan tentang simpulan dari penulisan skripsi. Penyusun mencoba menyimpulkan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan