

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

UMMI KALTSUM

01011181419043

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang

Disusun oleh :

Nama : Ummi Kaltsum
NIM : 01011181419043
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 28 Februari 2018




Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Tanggal

Anggota

: 24 Februari 2018



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Ummi Kaltsum

NIM : 01011181419043

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 19 Maret 2018

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ummi Kaltsum
NIM : 01011181419043
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk. PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 19 Maret 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Inderalaya, 19 Maret 2018

Pembuat Pernyataan,


Ummi Kaltsum

NIM : 01011181419043

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ummi Kaltsum
NIM : 01011181419043
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja Persero Tbk. Palembang

Telah kami periksa secara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, 19 Maret 2018

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ummi Kaltsum
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 23 Desember 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Mojopahit Rt 05 Rw 01 No 264 Kelurahan
Tuan Kentang Kecamatan Seberang Ulu I
Palembang
Alamat *E-mail* : Ummikaltsum85@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 92 Palembang (Lulusan 2008)
SMP : SMP Negeri 31 Palembang (Lulusan 2011)
SMA : MAN 1 Palembang (Lulusan 2014)

Pendidikan Informal

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, dan karunia-Nya serta kesempatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Palembang". Skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Kesimpulan dan Saran. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat akademis dalam menyelesaikan studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Alm. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Supardi A. Bkrie, M.P.A selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah M.M selaku penguji yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Zakaria Wahab selaku Ketua Jurusan Manajemen Kampus Inderalaya.
6. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, kritik, dan saran selama masa perkuliahan.
7. Orang tua tersayang, Ayahanda Rizal Wani, S.Thi dan Ibunda Sri Ningsih, serta adik-adikku Iqlima Rahayu dan Ahda yang tidak pernah putus mendoakan dan memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
8. Semua Bapak/Ibu Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta membantu penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Keluarga besar Manajemen angkatan 2014 teman seperjuangan untuk mendapatkan gelar sarjana.
10. Sahabat-sahabat penulis Tia, Siti Mastia, Meta, Dessy, Okta Rita, Oktarina, Juli Yani, Yopi Putri S.Pt, Riski Yulyanti SE, Tino Handayani SE, Henny Asniaty SE, Komala Agustina SE, Ririn Utami SE, Mulisa SE, Irka Adiefiah SE, Putri Mayang Sari SE, Fira Aprilia SE, Hesti Indiani SE,

Riska Yuliani SE, yang selalu memberi dukungan baik moril maupun materi.

11. Terima kasih kepada Eko Prayogi S.S.T yang selalu ada dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun materi.
12. Untuk belahan jiwa yang saat ini entah berada dimana, semoga skripsi ini kelak bisa kita baca berdua, di suatu sore yang gembira.
13. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang telah ikhlas dan tulus memberikan doa serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, akan tetapi masih terdapat kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa manajemen Universitas Sriwijaya

Palembang, 19 Maret 2018

Penulis,

Ummi Kaltsum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hidulah dalam kesederhanaan sekalipun berkecukupan”

“Bila kamu tak tahan lelahnya belajar, maka kamu akan menanggung perihnya kebodohan “

- Imam Syafi’i –

“Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

(Q.S. An-Nahl Ayat 96)

Kupersembahkan untuk :

- **Mama dan Papa Tercinta**
- **Saudara dan keluargaku**
- **Sahabat dan teman-temanku**
- **Para Dosen FE UNSRI**
- **Almamaterku**

ABSTRAK
Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang

Oleh :

Ummi Kaltsum ; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si ; Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang, yaitu berjumlah 201 karyawan. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, memakai metode *proporsional random sampling*. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,271 + 0,452X$$

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa gaji (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Kata Kunci : *Gaji, Kinerja*

Indralaya, 19 Maret 2018

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA

NIP. 196610221992032002

NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

Effect of Salary on Employee Performance At PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang

By:

Ummi Kaltsum ; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si ; Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

This study aims to determine the effect of salary on employee performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. The population of this study is the total number of employees at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang, which amounts to 201 employees. Determination of sample in this research using slovin formula, using method of proportional random sampling. The data that have been processed by using SPSS program yield regression equation as follows:

$$Y = 19,271 + 0,452X$$

Based on the results of this study concluded that the salary (X) has a positive and significant effect on the performance (Y) employees at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang.

Keywords: *Salary, Performance*

Inderalaya, 19 March 2018

Supervisor I

Supervisor II

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

Knowing,
Chairman of Management Department

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 195707141984031005

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian.....	7
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Gaji	9
2.1.1. Pengertian Gaji.....	9
2.1.2. Tujuan Pemberian Gaji	10
2.1.3. Fungsi Gaji	12
2.1.4. Prinsip Pemberian Gaji	12
2.2. Kinerja Karyawan	13
2.3. Hubungan Antar Variabel	17
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Pikir	21
2.6. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Lokasi dan Objek Penelitian	23
3.2. Jenis dan Sumber Data	23
3.2.1. Jenis Data	23
3.2.2. Sumber Data	24
3.3. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Populasi dan Sampel	26
3.4.1. Populasi	26
3.4.2. Sampel.....	27

	Halaman
3.5. Teknik Analisis Data.....	29
3.6. Uji Hipotesis	30
3.7. Uji Instrumen	31
3.7.1. Uji Validitas.....	31
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	31
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Semen Baturaja Tbk	33
4.1.2. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan	35
4.1.3. Tata Kelola Perusahaan	36
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.2. Hasil Penelitian	38
4.2.1. Data Umum Responden	38
4.3. Hasil Analisis Data	41
4.3.1. Hasil Uji Validitas	40
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3.3. Analisis Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Gaji	43
4.3.4. Analisis Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Kinerja	48
4.4. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana	53
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	54
4.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.4. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang	5
Tabel 1.2. Gaji Pokok Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang ...	6
Tabel 1.3. Gaji Pokok Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Menggunakan Metode Proportional Random Sampling	29
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	29
Tabel 3.3. Operasional Variabel	32
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X)	41
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	41
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.8. Analisis Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Gaji (X)	43
Tabel 4.9. Analisis Distribusi Frekuensi Responden Mengenai Kinerja (Y)	47
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Gaji Terhadap Kinerja	53
Tabel 4.11. Hasil Hipotesis (Uji t)	54
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi (R^2)	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pikir	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang	37

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Hasil Jawaban Responden Variabel Gaji (X)	64
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	66
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X)	68
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaji (X)	72
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	74
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)	74
Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	78
Lampiran 4. Hasil Hipotesis (Uji t)	80
Lampiran 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81
Lampiran 8. Kuesioner Gaji	82
Lampiran 8. Kuesioner Kinerja	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada periode tertentu. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, dan sebagai aset penting sumber daya manusia harus ditingkatkan kinerjanya agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Dessler (2000 : 17) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 67) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2014:193) dengan adanya gaji yang layak, adil dan tepat waktu maka akan berdampak pada kinerja karyawan seperti menerapkan kedisiplinan, loyalitas dan tanggung jawab.

-Disiplin adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi perusahaan. Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka dalam bekerja akan semakin baik juga.

-Loyalitas adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi.

-Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja seperti memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, meminta umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan dan menyiapkan diri untuk dilakukan evaluasi atas kinerja yang telah dicapai.

Hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Maka dari itu, diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terdapat standar kinerjanya. Penilaian kinerja ini akan melihat karyawan mana yang masih bekerja dibawah standar yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah gaji. Gaji merupakan salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan merupakan kewajiban bagi perusahaan.

Dessler (2009 : 82) mengatakan gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

Menurut Hasibuan (2014 : 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Pemberian gaji harus adil, artinya besar kecilnya gaji tergantung kepada berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang di bebankan kepada karyawan yang bersangkutan. Pegawai yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberikan gaji yang lebih banyak daripada pegawai lain yang kewajiban dan tanggung jawabnya lebih ringan. Gaji yang diberikan harus layak untuk hidup karyawan dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji harus memenuhi kebutuhan pokok minimum. Gaji harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas karyawan, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Soemarso (2009:307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.

Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas para karyawannya, apakah itu dari sisi emosi, intelektualitas, ataupun dari sisi keterampilan. Perusahaan yang hebat selalu berupaya untuk menjadikan setiap karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan para karyawannya menjadi beban perusahaan. Begitu pula dengan PT Semen Baturaja Palembang yang dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan semen terbesar di Palembang yang terletak di Jalan Abikusno Cokrosuyoso Kertapati. PO.Box 1175 Palembang yang memiliki karyawan sebanyak 201 karyawan. PT Semen Baturaja Palembang kini sedang giat meningkatkan sinergi dan mengejar pertumbuhan kinerja perseroan untuk mampu menghadapi kompetisi dalam industri persemenan yang semakin ketat dan kompleks.

Berikut ini terdapat hasil penilain kinerja karyawan PT. Semen Baturaja

Persero Palembang :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Semen Baturaja Persero Palembang

Nilai	2015		2016		2017	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	18	35	15	29	11	21
Baik	33	63	29	56	26	50
Cukup	1	2	8	15	15	29
Jumlah	52	100	52	100	52	100

Sumber : Divisi SDM / PT. Semen Baturaja Persero Palembang 2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu pada tahun 2017 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2016 dan tahun 2015. Ditinjau dari segi predikat penilaiannya, predikat sangat baik, baik, dan cukup. Predikat sangat baik dan baik terjadi penurunan tiap tahunnya, predikat sangat baik pada tahun 2015 sebesar 35% lalu tahun 2016 turun menjadi 29% dan tahun 2017 turun kembali menjadi 21%. Sedangkan predikat cukup dalam tiap tahunnya meningkat.

Berdasarkan data kinerja pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa adanya fenomena gap yang terjadi pada PT. Semen Baturaja Persero Palembang yaitu fenomena kinerja yang tidak sesuai dengan ketidakstabilan kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya yaitu keterlambatan dalam pembayaran gaji dikarenakan perusahaan harus menutupi biaya operasional seperti untuk membeli bahan baku.

Hal ini yang menjadi salah satu masalah perusahaan, sebab kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Dari latar belakang dan uraian diatas maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Persero Palembang.

Tabel 1.2
Gaji Pokok Karyawan
PT. Semen Baturaja Persero Tbk Palembang
Pada tahun 2017

No	Karyawan	Gaji Pokok
1	Staff	Rp. 3000.000-5000.000
2	Supervisor	Rp. 6000.000-9000.000
3	Manager	Rp. 10.000.000-13.000.000

Sumber : Divisi SDM / PT. Semen Baturaja Persero Palembang 2017

Tabel 1.3
Gaji Pokok Karyawan
PT. Semen Indonesia Persero Tbk
Pada tahun 2017

No	Karyawan	Gaji Pokok
1	Staff	Rp. 5.000.000-8.000.000
2	Supervisor	Rp. 12.000.000-14.000.000
3	Manager	Rp. 16.000.000-18.000.000

Sumber : www.Job-like.com PT. Semen Indonesia 2017

Dari tabel 1.2 dan 1.3 di atas maka terlihat bahwa perbandingan gaji pokok yang diberikan oleh PT Semen Baturaja jauh di bawah PT Semen Indonesia oleh sebab itu ada ketidakpuasan pada karyawan PT Semen Baturaja Palembang sehingga membuat kinerja karyawan dari tahun 2015-2017 mengalami penurunan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Persero Tbk Palembang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Persero Tbk Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat antara lain:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penulisan tugas penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja pada karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan sistem gaji sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang di dapat diperkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya dan juga sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks
- Fauzi, Usman. (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda . *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Gomes. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Handoko. (2008) *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Haryani, Hamid, dan Susilo. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Hasibuan. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hidayah, Nurul. (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*. Pp 24-25
- Mangkunegara. (2005) *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung. Refika Aditama
- Nurchayani, Adnyani. (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532
- Rachmawati.(2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Rivai. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Samudra, Rahardjo, dan Mukzam. (2014) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal*

Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 7 No. 2 Januari 2014 Universitas Brawijaya Malang

Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Sunuharyo, Utami. (2010) Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*

Tuki, Helfrin. (2013) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Gorontalo. *Jurnal Universitas Negeri Gorontalo*