

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FINANCIAL CONSULTANT DI PT PLATON NIAGA
BERJANGKA CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ORITA

01081001023

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

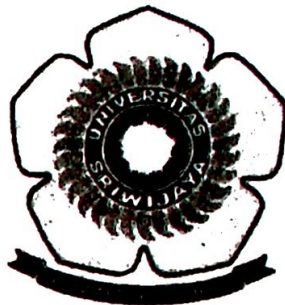
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2012

S
658.30607
Qi
P
2012
61122105

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FINANCIAL CONSULTANT DI PT PLATON NIAGA
BERJANGKA CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ORITA

01081001023

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2012

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Orita
NIM : 01081001023
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M

Tanggal Ujian :

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 kesarjanaaan.

Inderalaya, 13 juli 2012

Pembuat Pernyataan,



01081001023

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Orita

NIM : 01081001023

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 10 Juli 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,



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

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M
NIP. 1956070119850311003

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FINANCIAL CONSULTANT DI PT PLATON NIAGA BERJANGKA CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Orita

Nim : 01081001023

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal :

7/7 2012

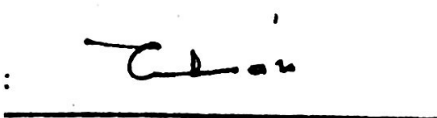


Ketua

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

NIP. 195105121978031002

Tanggal :



Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M

NIP. 1956070119850311003

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FINANCIAL CONSULTANT* PT. PLATON NIAGA BERJANGKA CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Orita
NIM : 01081001023
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juli 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 19 Juli 2012

Ketua Anggota Anggota



Anggota



Drs. H. Supardi, A. Bakri, MPA NIP. 195105121978031002
Drs. Yuliansyah, M. Diah, MM NIP. 1956070119850311003
Dr. Agustina Hanafi, MBA NIP. 195708291984032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. Mohammad Adam, ME
NIP. 196706241994021002

MOTTO

“ One can never consent to creep when one feels an impulse to soar ”.

(Hellen Keller)

“Hidup adalah sebuah perjalanan singkat, syukuri dan jadilah yang terbaik”.

(Orita)

Kupersembahkan untuk : Kedua Orang Tua ku Tercinta

Saudara-saudara ku Tersayang

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja terlihat dari hasil perhitungan regresi yang menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan
3. Sekretaris Jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
5. Orang Tua

Indaralaya, 09 juli 2012

Penulis
Orita

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan selalu kepada nabi besar kita “Nabi Muhammad S.A.W”.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Hj. Badia Rosa Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. Welly Nailis , SE, MM, Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Drs. H. Supardi A. Bakri, M. PA Pembimbing I Skripsi, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan bapak dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Pembimbing II Skripsi, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan bapak dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Dosen penguji ujian Seminar Proposal Skripsi
8. H. Taufik, SE, MBA, Selaku dosen pembimbing akademik
9. Semua Bapak / Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Pimpinan dan staff karyawan PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.
11. Kedua orang tua ku yang terhormat, tersayang dan tercinta, Bapak (M. Syafei) dan ibu (Ermawati). Terima kasih telah memberikan yang terbaik bagi saya, mengajari saya baik dan benar, memberikan dukungan moril dan materiil, berusaha dan berkorban apa saja demi kebahagiaan saya. Saya bersyukur mempunyai orang tua seperti kalian, tidak ada yang lebih baik dari kalian didunia ini, terima kasih banyak atas segala yang kalian berikan kepadaku.

12. Ayuk-ayuk dan kakak-kakak ku tersayang, Yuk Ni, Yuk Ja, kak Budi, Kak Adi, Terima kasih atas dukungan kalian, bantuan kalian dan masukkan kalian dalam penyelesaian skripsi ini, kalian the best.
13. Buat Adikku Juniar dan Keponakan ku Farah (ajip) terima kasih telah memberikan dukungan kalian, memberikan semangat dan memberikan kebahagiaan disaat aku sedih, lelah dalam penyelesaian skripsi ini, kalian adalah cahaya terang untuk hidup ku.
14. Teman satu pembimbing akademik pak Taufik yang sampai sekarang terjaga kekompakannya Herlina, Deby, Meita, Aurora, Febri, Madi, dan Ade.
15. Teman seperjuangan kampus buat Mak (Mahareta), Lina Azzah, Erly Chieputz, Rossi, Dendy, Rani, Rizki terima kasih kalian telah mengisi hari-hariku dikampus jadi menyenangkan.
16. Buat Rizki terima kasih telah membantu ku dalam perkuliahan, skripsi, dan dukungannya selama ini apabila aku dalam masalah, terima kasih banyak.
17. Sahabat-sahabat SMA ku Asriah, Maria, Icha, Rina, Upik, Gusti, Dandy, Joko terima kasih buat kebersamaan dan kebahagiaan yang selama ini kita lewati, kalian adalah teman terbaik.
18. Sahabat-sahabat ku SMP Novi, Dora, Suci kalian teman terbaik yang pernah aku miliki, terima kasih atas dukungannya selama ini dan kebersamaan kita sampai saat ini.

19. Teman-teman satu konsentrasi SDM, teman-teman sejawat, dan satu angkatan 2008 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

20. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

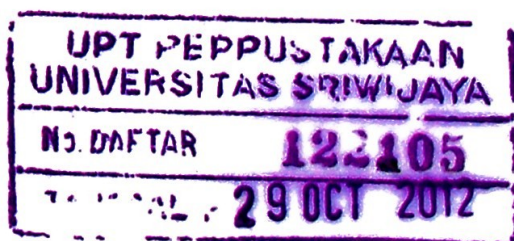
Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, amin.

Penulis,

Orita

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan Panitia Komprehensif	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Ucapan Terimakasih	vi
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Abstraksi	xviii
<i>Abstract</i>	xix
Riwayat Hidup.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kompensasi	8
2.1.1 Pengertian Kompensasi	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi	9
2.1.3 Komponen-Komponen Kompensasi.....	10
2.2 Gaji.....	13
2.2.1 Pengertian Gaji.....	13
2.2.2 Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji.....	15
2.2.3 Persepsi Keadilan Imbalan Kerja.....	16
2.2.4 Kelayakan Gaji.....	17



	Halaman
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Menentukan Penggajian	17
2.2.6 Peranan Gaji.....	19
2.2.7 Fungsi Penggajian.....	20
2.2.8 Tujuan Penggajian	20
2.3 Kinerja.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	25
2.3.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja.....	25
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Variabel Penelitian.....	32
3.4.1 Identifikasi Variabel.....	33
3.4.2 Batasan Operasional Variabel.....	33
3.5 Jenis, Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5.1 Jenis Data.....	35
3.5.2 Sumber Data.....	35
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Metode Analisis Data Kualitatif.....	36
3.6.2 Metode Analisis Data Kuantitatif.....	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Analisa Frekuensi.....	39
4.1.1 Profil Responden.....	39

	Halaman
4.1.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.1.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.1.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.1.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.1.1.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan/Karyawan Bagian.....	44
4.1.2 Variabel Independen (Gaji).....	45
4.1.2.1 Analisis Pemberian Gaji Berdasarkan Asas Adil.....	45
4.1.2.1.1 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Prinsip Keadilan.....	45
4.1.2.1.2 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Kebutuhan Rumah Tangga...	46
4.1.2.1.3 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Risiko Kerja.....	47
4.1.2.1.4 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Wewenang Dan Tanggung Jawab.....	48
4.1.2.1.5 Jawaban Responden Gaji Yang Menjadi Motivasi Kerja Karyawan.....	48
4.1.2.2 Analisis Pemberian Gaji Berdasarkan Asas Layak.....	50
4.1.2.2.1 Jawaban Responden Jumlah Gaji Dapat Dikatakan Layak.....	50
4.1.2.2.2 Jawaban Responden Merasa Puas Dengan Gaji Yang Diterima Saat ini...	51
4.1.2.2.3 Jawaban Responden Gaji Merupakan Gambaran Seberapa Penting Karyawan Bagi Organisasi.....	52
4.1.2.2.4 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Perkembangan Ekonomi Saat Ini.....	53
4.1.2.2.5 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Kebutuhan Diluar Kebutuhan Pokok.....	54
4.1.3 Analisis Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).....	55
4.1.3.1 Analisis Kinerja Berdasarkan Sikap dan Perilaku, Target Kerja, Dan Disiplin Kerja.....	55
4.1.3.1.1 Jawaban Responden Kerja Sama Merupakan Jalan Menuju Pencapaian Target.....	55
4.1.3.1.2 Jawaban Responden Pelayanan Kepada Nasabah Baik.....	56
4.1.3.1.3 Jawaban Responden Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Dikerjakan.....	57
4.1.3.1.4 Jawaban Responden Karyawan Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan....	58

	Halaman
4.1.3.1.5 Jawaban Responden Karyawan Bersedia Lembur Jika Pekerjaanya Belum Selesai.....	59
4.1.3.1.6 Jawaban Responden 1 Tahun Terakhir Jumlah Nasabah Yang Didapat Sesuai Target.....	59
4.1.3.1.7 Jawaban Responden Karyawan Mampu Membangun Dan Memelihara Hubungan Antar Sesama Karyawan.....	61
4.1.3.1.8 Jawaban Responden Karyawan Mampu Melibatkan Diri Dalam Tim Kerja.....	62
4.1.3.1.9 Jawaban Responden Tingkat Kesalahan Dalam Penyelesaian Pekerjaan Cukup Baik.....	62
4.1.3.1.10 Jawaban Responden Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Mendapat Pengarahan.....	64
4.2 Uji Instrumen (Validitas Dan Reliabilitas).....	65
4.2.1 Uji Validitas.....	65
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	68
4.4 Pembahasan.....	72
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
 DAFTAR PUSTAKA.....	 75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Besarnya Tunjangan Karyawan <i>Financial Consultant</i> Di PT Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang Tahun 2011.....	4
Tabel 1.2 Gaji Karyawan <i>Financial Consultant</i> Di PT Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang Tahun 2011.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Nasabah Yang DiDapat Pada Tahun 2011.....	5
Tabel 4.1 Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	43
Tabel 4.5 Karyawan Bagian.....	44
Tabel 4.6 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Prinsip Keadilan.....	45
Tabel 4.7 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Kebutuhan Rumah Tangga.....	46
Tabel 4.8 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Risiko Kerja.....	47
Tabel 4.9 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Wewenang dan Tanggung Jawab.....	48
Tabel 4.10 Jawaban Responden Gaji Yang Menjadi Motivasi Kerja Karyawan.....	49
Tabel 4.11 Jawaban Responden Gaji Yang Dapat Dikatakan Layak.....	50
Tabel 4.12 Jawaban Responden Merasa Puas Dengan Gaji Yang Di Terima Saat Ini.....	51
Tabel 4.13 Jawaban Responden Gaji Merupakan Gambaran Seberapa Penting Karyawan Bagi Organisasi.....	52
Tabel 4.14 Jawaban Responden Gaji Sudah Sesuai Dengan Perkembangan Ekonomi Saat Ini.....	53
Tabel 4.15 Jawaban Responden Gaji Sudah Memenuhi Kebutuhan Diluar Kebutuhan Pokok.....	54
Tabel 4.16 Jawaban Responden Kerja Sama Merupakan Jalan Menuju Pencapaian Target.....	55
Tabel 4.17 Jawaban Responden Pelayanan Kepada Nasabah Baik.....	56

	Halaman
Tabel 4.18 Jawaban Responden Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Dikerjakan.....	57
Tabel 4.19 Jawaban Responden Karyawan Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan.....	58
Tabel 4.20 Jawaban Responden Karyawan Bersedia Lembur Jika Pekerjaannya Belum Selesai.....	59
Tabel 4.21 Jawaban Responden 1 Tahun Terakhir Jumlah Nasabah Yang Didapat Sesuai Target.....	60
Tabel 4.22 Jawaban Responden Karyawan Mampu Membangun Dan Memelihara Hubungan Antar Sesama Karyawan.....	61
Tabel 4.23 Jawaban Responden Karyawan Mampu Melibatkan Diri Dalam Tim Kerja.....	62
Tabel 4.24 Jawaban Responden Tingkat Kesalahan Dalam Penyelesaian Pekerjaan Cukup Baik.....	63
Tabel 4.25 Jawaban Responden Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Arahan...	64
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Untuk Variabel X (Gaji).....	68
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Y (Kinerja).....	68
Tabel 4.29 Model Sumamry ^d	69
Tabel 4.30 Hasil Uji F (F Test).....	70
Tabel 4.31 Coeficients ^a	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Pengolahan SPSS

Lampiran 3 Lembar Konsultasi

**Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan *Financial Consultant* Di PT.
Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan *Financial Consultant* di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan kebijakan gaji yang baik dan tepat dilakukan oleh perusahaan, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan *Financial Consultant* di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang

Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan *Financial Consultant* maka penulis menyarankan agar perusahaan memberikan gaji yang lebih baik, memperbaiki system pemberian gaji, dan dapat mendorong karyawan lebih berkreaitivitas dan memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan *Financial Consultant*.

Kata Kunci: Gaji dan Kinerja Karyawan

Influence Of The Salary To The Performance Of Financial Consultants Employee's at PT. Platon Niaga Bejangka Palembang Branch

ABSTRACT

This study aims to determine how big influence of the salary to the performance of Financial Consultant employee's at PT. Platon Niaga Berjangka, Palembang Branch

The result showed a positive and significant wage effect on the performance. This suggest that the implementation of good policies and the appropriate salary by the company can be a positive influence on performance of Financial Consultant employee's at PT. Platon Niaga Berjangka, Palembang Branch.

To maintain or even improve Financial Consultants employee's performance, the authors suggested that the company provide better salaries, improve the system of salaries and encouraging employee to be more creative and have the initiative in the works so as to improve the performance of Financial Consultants employee's.

Keywords: Salaries and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Orita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/27 oktober 1989
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah (orangtua) : Lingkungan IV, RT 03.No.07. SP. Timbangan.
Alamat Email : Oritarr7@yahoo.co.id

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN 2 SP. Timbangan
SLTP : SLTP N 4 Indralaya
SMU : SMU N 1 Indralaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi moderen, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya yang kompeten maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten maka organisasi dapat berkembang dengan baik melalui ide dan inovasi-inovasi baru sehingga memiliki daya tarik tersendiri sebagai salah satu faktor berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM-SDM yang baik bagi berkembangnya perusahaan, perusahaan harus mampu menarik pekerja-pekerja yang kompeten untuk mau bekerja pada perusahaan tersebut.



Mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang kompeten harus dilakukan manajemen perusahaan yaitu dengan memenuhi keinginan-keinginan pekerja atau memberikan kepuasan bagi pekerja, baik kepuasan dari segi materi, maupun dari segi non materi. Tapi pada umumnya faktor yang paling penting bagi pekerja untuk bekerja pada suatu perusahaan tertentu adalah dari segi materi yaitu berupa kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan, baik berupa uang maupun barang atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua (Hasibuan, 2001:18) yaitu:

1. **Kompensasi langsung** (*direct compensation*), yaitu kompensasi berupa gaji, upah, dan insentif.
2. **Kompensasi tidak langsung** (*indirect compensation*) berupa tunjangan

Menurut Hasibuan (2002 :118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993 : 218), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Karena gaji sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pekerja agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing maka pemberian kompensasi harus adil dan layak.

Menurut Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena besarnya pemberian gaji pada pekerja berpengaruh pada produktivitas atau kinerja maka perusahaan harus memperhatikan dengan baik penentuan keputusan kebijakan atau pengelola organisasi dalam penentuan pemberian gaji. Begitu juga pada perusahaan Platon Niaga Berjangka.

PT. Platon Niaga Berjangka didirikan pada tahun 2000, dan merupakan perusahaan pialang berjangka yang mengkhususkan diri dalam perdagangan mata uang asing, pasar Indeks Saham Asia dan perdagangan berjangka komoditi. PT. Platon Niaga Berjangka melakukan perdagangan 24 jam sehari dengan mengikuti pasar-pasar besar termasuk Hongkong, Jepang, London dan New York. PT. Platon Niaga Berjangka memiliki cabang diberbagai daerah, salah satunya di Palembang. PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang berdiri pada tahun 2007 dan memiliki 52 orang karyawan yang terdiri dari 36 orang karyawan *financial consultant* dan 16 orang karyawan staff kantor.

Untuk pemberian gaji karyawan *financial consultant* sesuai dengan pendapatan dan kebijakan tersendiri dari perusahaan Platon Niaga Berjangka..Berikut tabel tunjangan dan gaji karyawan *financial consultant* di PT. Platon Niaga Berjangka Palembang.

Tabel 1.1 Besarnya Tunjangan Karyawan *Financial consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Palembang Tahun 2011

No	Tunjangan	Jumlah Tunjangan
1.	THR	1 Bulan gaji
2.	Transpotasi	Rp. 15.000 per hari
3.	Makan	Rp. 10.000 perhari

Sumber : Data PT. Platon Niaga Berjangka.

Tabel 1.2 Gaji Karyawan *Financial consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Palembang Tahun 2011

No	Karyawan <i>Financial consultant</i>	Jumlah Gaji
1.	<i>Group Leader</i>	Rp. 1.500.000/bln
2.	<i>Marketing</i>	Rp. 800.000/bln

Sumber : Data PT. Platon Niaga Berjangka.

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa gaji yang diterima karyawan *financial consultant* di Platon Niaga Berjangka ini sangat kecil dan tidak sesuai dengan upah minimum regional kota Palembang. Berikut tabel jumlah nasabah yang didapat karyawan *financial consultant* selama tahun 2011.

Tabel 1.3 Jumlah Nasabah yang di Dapat Pada Tahun 2011

No	Bulan	Jumlah Nasabah (orang)
1	Januari	8
2	Februari	7
3	Maret	9
4	April	10
5	Mei	7
6	Juni	8
7	Juli	9
8	Agustus	6
9	September	8
10	Oktober	9
11	November	7
12	Desember	6
	Jumlah	94

Sumber: Data PT. Platon Niaga Berjangka Palembang

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat bahwa jumlah nasabah yang didapat pada tahun 2011 tidak mengalami peningkatan dari bulan ke bulan hal tersebut terjadi mungkin dipengaruhi oleh faktor gaji yang tidak memuaskan bagi mereka. Seperti pernyataan Hariandja (2002 :128) mengenai gaji yaitu “ Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan, pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat”.

Selain itu tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan, akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidak hadiran dan perputaran

karyawan. Oleh karena itu besarnya gaji yang dibayarkan pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan karyawan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi dengan dipenuhinya, selain itu gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif hal-hal tersebut gaji baru dapat dikatakan adil dan layak bagi karyawan.

Tolak ukur layak, penempatan besarnya gaji didasarkan atas upah minimal pemerintah dan faktor-faktor eksternal lainnya. Berdasarkan latar belakang di ataslah Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul

“Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan *Financial consultant* Di PT. Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah yang timbul adalah seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan *financial consultant* di PT. Platon Niaga Berjangka cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan *financial consultant* di PT. Platon Niaga Berjangka cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Pihak Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif sehingga dapat lebih memahami gaji dan meningkatkan kinerja.

2. Untuk Pihak Lain

Untuk pihak lain, diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang gaji dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriah. 2009. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Puskesmas Tebing Gerinting Indaralaya. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya, 2009
- Cushway. <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, Diambil 10 Oktober 2011
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://www.google.co.id>.
- Jurnal-SDM.blogspot.com
- L Malthis, Robert dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nugrahayani, Tiara. 2006. Analisis Pengaruh Besarnya Gaji dan Kesempatan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Masinis Pada PT. Kereta Api. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya.
- Purnomo, sigit. 2009. Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Niaga putera Steel. *Skripsi*. Program Studi S1 Manajemen Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- S. Schuller, Randall & E. Jackson, Susan. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke III. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, Diambil 10 oktober 2011.