

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Almaududi et al. (2021) memaknai kinerja sebagai output yang didapat seorang dalam menyelesaikan tugasnya yang berdasar pada kemampuannya, pengalamannya, keseriusannya, dan waktunya selaras atas standarisasi dan kriterianya. Arisanti et al. (2019) kinerja karyawan ialah jumlah dan kualitas output yang dihasilkan karyawan saat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Salah satu elemen sentral yang memperlihatkan sukses tidaknya suatu organisasi, baik perusahaan swasta, instansi pemerintah, maupun koperasi ialah kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi bisa membantu organisasi tujuan yang telah ditentukan, sedangkan kinerja yang tidak efisien atau rendah dapat menghambat produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Koperasi Unit Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan petani dan peternak di daerah Grati melalui penyediaan sarana produksi, layanan keuangan, serta pemasaran hasil pertanian dan peternakan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, koperasi ini menghadapi tantangan signifikan terkait penurunan kinerja karyawan. Masalah ini ditandai dengan menurunnya kualitas kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta

kurangnya inisiatif dan tanggung jawab individu. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan koperasi serta mengurangi kepercayaan anggota terhadap keberlangsungan organisasi. Dalam dunia kerja, ada faktor yang memberi pengaruh pada produktivitas kinerja karyawan yang punya pengaruh secara krusial, diantaranya yakni gaji dan disiplin kerja.

Menurut Mulyadi (2018:309) sistem penggajian suatu perusahaan sangatlah penting karena berhubungan erat dengan karyawan. Sistem ini dipakai untuk melaksanakan pembayaran atas layanan yang diberikan oleh karyawan. Menurut Suparyanto (2019), Gaji ialah imbalan yang diterima karyawannya atas kerjaan yang telah diselesaikan, biasanya dibayarkan secara berkala sesuai kesepakatan dalam kontrak kerja. Seperti halnya yang terjadi di KUTT Suka Makmur Grati, seluruh karyawan sepakat untuk menerima gaji setengahnya bilamana terjadi masalah dalam pengiriman susu ke pabrik susu. Itu disepakati karna supaya tidak ada karyawan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Meskipun gaji dan disiplin kerja jadi elemen sentral guna menaikkan level produktivitas kinerja, tidak semua organisasi mampu mengelolanya secara efektif. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja sering kali menurunkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Afandi (2016) menjabarkan bahwasanya disiplin kerja ialah kebijakan yang disusun dan disepakati oleh berbagai pihak dalam organisasi, serta mencerminkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan, dan kepatuhan. Permasalahan disiplin seperti keterlambatan, tingginya tingkat

absensi, dan pelanggaran terhadap aturan perusahaan menjadi tantangan yang berdampak pada efektivitas kerja, termasuk di KUTT Suka Makmur Grati, Kabupaten Pasuruan.

Disiplin kerja, terutama terkait kehadiran, sangat memengaruhi kinerja karyawan. Keterlambatan yang terus berulang dapat mengganggu alur kerja dan menurunkan kualitas tim. Salah satu penyebab utama masalah ini ialah ketidakseimbangan antara sistem penggajian dan beban kerja, serta lemahnya penerapan aturan disiplin. Meskipun telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan dalam memahami pengaruh gaji dan disiplin kerja atas kinerja karyawan di koperasi, khususnya di sektor pertanian dan peternakan.

Maka, kajian ini berupaya menganalisa pengaruh sistem pembayaran gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KUTT Suka Makmur Grati.

Bilamana permasalahan ini tidak segera diselesaikan, maka dapat berdampak negatif pada operasional koperasi, seperti menurunnya kualitas kerja, meningkatnya angka karyawan yang keluar (*turnover*), serta berkurangnya daya saing koperasi di pasar. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan solusi yang tepat, seperti penyesuaian sistem penggajian agar lebih adil dan kompetitif, serta penerapan kebijakan disiplin kerja yang lebih ketat dengan sistem *reward and punishment*. Kajian ini akan memakai pendekatan kuantitatif dengan metode *total sampling* dalam pemilihan responden. Data akan dikumpulkan melalui survei dan wawancara guna mengembangkan pengetahuan yang lebih dalam terkait kinerja karyawan.

Berdasar pada pendapat ahli dan fenomena di lapang, penelitian tertarik untuk mempelajari lebih dalam terkait **“Pengaruh Sistem Pembayaran Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Usaha Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar kepada latar belakangnya, maka perumusan masalahnya kajian ini diantaranya:

1. Bagaimanakah pengaruh sistem pembayaran gaji dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Koperasi Usaha Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Koperasi Usaha Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan ?
3. Bagaimanakah pengaruh sistem pembayaran gaji terhadap kinerja pegawai di Koperasi Usaha Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakangnya dan perumusan masalahnya, maka tujuan dalam kajian ini diantaranya :

1. Menganalisa pengaruh sistem pembayaran gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KUTT Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan.
2. Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KUTT Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan.
3. Menganalisa pengaruh sistem pembayaran gaji terhadap kinerja pegawai di KUTT Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa memperluas ilmu baru pada peneliti atas berbagai macam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan gaji dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga melatih kemampuan analisis serta pemecahan masalah dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang dapat menjadi bekal bagi peneliti dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan atau Koperasi

Hasil penelitiannya ini bisa jadi bahan evaluasi bagi koperasi dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan memahami sejauh mana gaji dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, entitas bisa mengambil kebijakan yang lebih tepat dalam menetapkan sistem penggajian serta meningkatkan kedisiplinan karyawan. Itu diinginkan bisa menaikkan level produktivitas dan keefisienan kerja karyawan,

sehingga berdampak positif pada pertumbuhan dan daya saing perusahaan atau koperasi.

3. Bagi Fakultas

Penelitiannya ini bisa jadi acuan tambahan bagi fakultas dalam mengembangkan kurikulum atau materi perkuliahan, khususnya dalam bidang MSDM dan manajemen organisasi. Lalu kajian ini bisa pula dipakai sebagai contoh penelitian bagi mahasiswa yang ingin mengkaji lebih lanjut topik serupa.

4. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lainnya, temuan ini bisa jadi acuan dan informasi berharga untuk kajian selanjutnya, yang kemudian dapat diperluas ke topik lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



