

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dewasa ini, persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Dengan seriring perkembangan teknologi, komunikasi, dalam perekonomian yang bergerak kearah perekonomian global, persaingan dalam dunia usaha tidak hanya mengandalkan teknologi dan komunikasi, tetapi bergantung pula oleh sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebesar-besarnya. Dengan didukung sistem pengendalian manajemen yang memadai, dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Membahas manusia sebagai sumber daya bagi perusahaan tidak terlepas dari pendapat para ahli bahwa manusia selalu menjadi pokok masalah. Peristiwa apapun yang terjadi di dunia ini pada intinya berkaitan juga dengan manusia.

Peran manusia di dalam perusahaan sangat penting di samping sumber daya yang lain. Apalagi jika perusahaannya bersifat padat tenaga kerja. Dengan demikian sumbangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan paling besar dibanding dengan sumber daya yang lain.

Sumber daya manusia yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti ketrampilan dan kreativitas, maupun yang

berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti apa yang diterima, manajemen, lingkungan kerja, mesin-mesin yang digunakan dan bahan baku.

Upah yang diterima karyawan merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pada pihak lain atau majikan. Dengan upah yang diterima, karyawan dapat menutup kebutuhan sehari-hari. Apabila pendapatan karyawan rendah akan berakibat rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian apabila perusahaan menginginkan karyawan dapat lebih giat dalam bekerja, maka faktor upah harus diperhatikan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang mendukung dan rutin dapat membantu agar sumber daya manusia yang ada dapat berkembang dalam perannya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika sumber daya manusia tidak terorganisir dengan baik maka, tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan akan terhambat, atau mungkin tidak tercapai. Salah satu faktor sumber daya manusia yang ada adalah turunnya semangat kerja.

Turunnya semangat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti : ketidakpuasan materiil, lingkungan kerja yang tidak nyaman, struktur organisasi yang tidak teratur, *job desk* yang tidak terorganisir, dan masih banyak lagi faktor-faktor lain.

Upah kerja pegawai akan sangat mempengaruhi sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Upah adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi. Di mana upah yang diberikan perusahaan/instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan kita menghargai karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik dan target laba pun bisa tercapai dengan optimal. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai target maupun yang tidak mencapai target.

Menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar “pemberian upah dan gaji”. Konsep gaji dan upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat *financial* saja, sedang kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*.

Menurut Nugroho (2006:5) *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa menjadikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif; maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik (Bambang Nugroho, 2006:5).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah upah kerja lembur. Dengan upah lembur, pemberian upah insentif dan jaminan kesejahteraan sosial karyawan dapat menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan produktivitasnya dengan baik. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, upah lembur juga membantu sumber daya manusia menyelesaikan kewajibannya. Sehingga pekerjaan yang ada dapat lebih cepat terselesaikan. Undang-undang ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 77 serta Kep. Men No. 102/Men/VI/2004 dengan tegas mengatur tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur untuk melindungi pekerja/buruh, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan.

Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi *non-financial* dan upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh kompensasi non-finansial dan upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance PT.X”

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan hal di atas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance perusahaan PT. X
2. Bagaimana pengaruh upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting & Finance perusahaan PT X.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial dan upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting & Finance perusahaan PT X.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance perusahaan PT. X
2. Mengetahui pengaruh upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting & Finance perusahaan PT X.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial dan upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting & Finance perusahaan PT X.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh kompensasi non-finansial dan upah kerja lembur terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah penting.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya kompensasi non-finansial dan upah kerja lembur dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih jelas tentang pengaruh kompensasi non-finansial dan upah kerja lembur terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.