

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah membuat perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman. Tak terkecuali dengan Sumber daya manusia (SDM), dalam suatu sistem operasi perusahaan SDM merupakan salah satu modal dasar utama, memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting juga. Dalam suatu kegiatan operasional perusahaan, kinerja karyawan kadang dipengaruhi oleh besaran gaji dan insentif yang diterima sejalan dengan kinerja individu setiap karyawan. Sebagian karyawan bila menerima gaji dan insentif yang besar maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula, akan tetapi hal ini tidak berlaku bagi seluruh karyawan karena ada dari mereka yang hanya bekerja sesuai *formalitas* kerja saja tanpa meningkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya suatu sistem yang dimana berfungsi untuk mengatur besaran nominal yang akan diterima oleh karyawan sesuai dengan jabatan, masa kerja, serta pencapaian seorang karyawan. Dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan tersebut. Karyawan merupakan suatu aset dan sumber utama atas keberhasilan perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas serta keahlian dalam membantu keberhasilan dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada karyawannya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman, nyaman dan tentram terhadap para karyawan baik secara fisik maupun psikologis, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Motivasi kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sistem penggajian, upah lembur dan insentif kerja. Sejalan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji kembali tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang bekerja pada perusahaan tersebut, khususnya hal yang berpengaruh terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan seperti target penjualan. Dengan demikian Perusahaan akan berusaha sekuat tenaga dengan cara apapun untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan.

Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan dan mengendalikan gaji staf dan para karyawan perusahaan. Sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi dengan taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama, karena merupakan salah satu komponen yang yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Maka dari itu sistem penggajian dirancang sesuai dengan sistem peraturan pemerintah (PP) no.78 tahun 2015 tentang pengupahan dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian, ketidaklengkapan atau kekeliruan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Upah lembur yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja pada karyawan. Dengan timbulnya kepuasan dan semangat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi, upah lembur diberikan untuk memelihara semangat dan kesejahteraan karyawan. Berbagai upaya dilakukan oleh seorang manajer untuk menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, upah lembur, insentif, komisi, bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, serta hiburan atas dana perusahaan. Pemberian belas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*incentive financial*) dimaksudkan untuk meningkatkan

kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:141), sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Jika perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil dan taat azas, memberikan upah lembur yang sesuai serta memenuhi insentif *finansial* terhadap para karyawan tentu saja hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kehidupan dikala yang serba cepat, banyak para karyawan yang menjalani pekerjaannya tanpa memperhatikan standar operasional Perusahaan, akibatnya produktivitas kerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menjadi terhambat sehingga berpengaruh buruk untuk proses pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengendalikan kinerja para karyawannya agar selalu dalam arahan yang diinginkan oleh perusahaan dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Adapun tindakan yang wajib dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang teratur kepada karyawan, pemberian upah lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan pemberian Insentif finansial kepada karyawan yang memiliki potensi baik dan berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat arti pentingnya Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif *finansial* yang mempunyai hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan, CV. Dua Elang Makmur adalah suatu badan usaha pendistribusian makanan ringan dan produksi kerupuk yang telah berdiri sejak tahun 1992. Dalam kegiatan operasionalnya, CV. Dua Elang Makmur menerapkan sistem penggajian yang baik, pemberian upah lembur, dan pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja. Dengan adanya penerapan sistem penggajian yang baik, pemberian upah lembur dan pemberian insentif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan

kemudian akan timbul semangat kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa penelitian mengenai Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif *finansial* terhadap kinerja Karyawan telah dilakukan. Namun, hasil dari penelitian tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Terdapat beberapa peneliti yang menerangkan tentang Pengaruh Sistem Penggajian, Upah lembur, dan Insentif *Finansial* terhadap Kinerja Karyawan yaitu Menurut Andi Anisa Purnamasari (2018) dalam sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pusat Kota Makassar dengan hasil Uji t, sistem informasi akuntansi penggajian tidak memiliki pengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pusat kota Makassar. Lalu menurut Fatimah (2018) yang melakukan penelitian dengan variabel Sistem penggajian, upah Lembur, dan Insentif *finansial* terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa hasil uji regresi sebesar 48,8% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tersebut. Sedangkan 51,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel sistem penggajian dan upah lembur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *department store* dengan nilai analisis t_{hitung} masing-masing adalah (0,530) dan (1,573). Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh M Irfan Noviar Arif Wicaksono (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi dengan berfokus pada variabel Tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil pengaruh yang kuat tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Dian Slawi. Dengan hasil korelasi berganda (R) sebesar 0,870 dan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,65 > 3,25$. Dan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 75,69% sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif *Finansial* terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan kesenjangan pendapat dengan beberapa peneliti sebelumnya. Maka dari itu,

Peneliti ingin menyempurnakan penelitian terdahulu dan membantu mewujudkan tujuan perusahaan melalui upaya peningkatan Kinerja Karyawan dengan memilih judul **“Pengaruh Sistem Penggajian, Upah lembur, dan insentif *Finansial* terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada CV. Dua Elang Makmur).”**

1.2. Identifikasi masalah

1. Pemberian nominal yang masih sering terjadi kesalahan baik dari pemberian gaji, upah lembur dan insentif.
2. Kinerja karyawan CV. Dua Elang Makmur yang sangat bervariasi karena adanya karyawan yang bekerja disiplin, memenuhi standar kerja, norma – norma atau aturan yang telah ditetapkan, namun ada juga karyawan yang bekerja seadanya.
3. Pemberian upah lembur dan insentif yang tidak sesuai dapat memicu konflik antara karyawan dengan perusahaan maupun antar karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

1.3. Batasan masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif *finansial* terhadap kinerja karyawan di CV. Dua Elang Makmur pada tahun 2022.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan CV. Dua Elang Makmur tetap bersedia bekerja memberikan Pelayanan yang optimal terhadap pelanggan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Sistem penggajian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Upah Lembur berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Insentif *Finansial* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah secara simultan sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif *finansial* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial upah lembur berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial insentif *finansial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan sistem penggajian, upah lembur, dan insentif *finansial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan Insentif *finansial* terhadap karyawan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan.
Penelitian Ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya Sistem penggajian, upah Lembur, dan Insentif *finansial* sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti.
Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan selama mengikuti kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian ini.
3. Bagi Pembaca.
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan *referensi* bagi siapa pun yang berkepentingan terutama dalam sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial dan kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan.

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku, jurnal, dan skripsi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.