

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Berkembangnya zaman dan teknologi menjadikan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis yang dihadapi. Bisnis saat ini sedang mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba- lomba memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis. Hal ini mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan usaha guna mencapai tujuan organisasi, termasuk perusahaan dagang.

Perusahaan dagang sendiri adalah perusahaan yang kegiatan utamanya membeli, menyimpan dan menjual kembali barang dagang tanpa memberikan nilai tambah. Nilai tambah di sini maksudnya mengolah kembali atau mengubah bentuk sifat barang, sehingga mempunyai nilai jual yang lebih tinggi.

Penurunan tingkat penjualan dalam berbisnis sudah menjadi hal biasa di perusahaan, namun Cinta Quran Trading yang selaku bagian dari Perusahaan Cinta Quran Foundation selalu melakukan inovasi terbaru dan melakukan berbagai strategi guna meningkatkan kembali tingkat penjualan. Beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya tingkat penjualan adalah turunnya kualitas barang, banyaknya vendor dan lain-lain. Keberhasilan organisasi/perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan suatu aset dan sumber daya bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Gaji didefinisikan sebagai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai dari suatu usaha tenaga kerja. Misalnya gaji harian, gaji mingguan, gaji bulanan dan gaji lainnya. Gaji sebagai tolak ukur suatu prestasi yang dicapai, maka dalam proses penggolongan, penghitungan, penetapan, pencatatan serta pembayarannya memerlukan

ketelitian. Gaji tidak hanya mencakup gaji pokok saja, melainkan ada hal-hal yang perlu diperhatikan seperti tunjangan-tunjangan, lembur, dan sebagainya.

Pemberian gaji yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja SDM. Misalnya, jika karyawan menerima haknya yaitu berupa gaji yang jumlahnya tidak sesuai dengan kewajibannya dalam bekerja, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan kegiatan perusahaan pun akan terhambat. Sehingga untuk menghindari hal tersebut diperlukan pengendalian manajemen penggajian yang menjamin pemenuhan hak tenaga kerja (karyawan).

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia atau karyawan yang mampu bekerja dengan sangat baik sehingga dapat memberikan nilai tambah pada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada karyawannya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tentram kepada para karyawannya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Salah satu usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan ialah perusahaan harus menyediakan fasilitas memadai, yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi yaitu melalui sistem penggajian dan upah lembur.

Sistem penggajian adalah proses yang dibuat untuk memudahkan kerja manajemen dalam mengatur dan membayarkan upah kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, selain itu Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan dan mengendalikan gaji staf atau karyawan perusahaan, sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Pembayaran gaji yang adil sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan, serta tepat waktu maka akan berperanguh positif terhadap bertambahnya nilai dan produktivitas perusahaan. Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang baik itu seorang pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa atas usaha atau kerja yang telah dilakukannya terhadap perusahaan. Dalam memberikan gaji setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda, dimana gaji yang diberikan kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatan dan tingkat golongannya.

Pembayaran gaji yang adil, upah lembur yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja bagi karyawan. Dengan timbulnya kepuasan dan semangat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi upah lembur diberikan untuk memelihara semangat karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Upah lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur. Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Upah lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu pasal 27 ayat (1)

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Pengertian kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Cinta Quran Trading merupakan salah satu bagian dari Perusahaan Cinta Quran Foundation. Dalam kegiatan operasionalnya, Cinta Quran Trading menerapkan sistem penggajian yang baik, dan pemberian upah lembur yang sesuai. Dengan adanya

penerapan sistem penggajian yang baik, serta pemberian upah lembur yang sesuai diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan kemudian akan timbul semangat kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan-permasalahan organisasi di atas, maka dipilih judul **“Pengaruh Sistem Penggajian, dan Upah Lembur Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Cinta Quran Trading)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penurunan penjualan Cinta Quran Trading.
2. Pemberian gaji dan upah lembur yang telat dapat berdampak pada kinerja karyawan dan memicu konflik antara karyawan dengan perusahaan.
3. Kinerja karyawan Cinta Quran Trading yang berbeda-beda diantaranya ada karyawan yang memenuhi standar dalam bekerja, disiplin, menjalankan norma-norma yang telah diterapkan, namun ada juga karyawan yang bekerja seadanya.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh sistem penggajian, dan upah lembur finansial terhadap kinerja karyawan di Cinta Quran Trading.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan Cinta Quran Trading tetap bersedia bekerja memberikan pelayanan yang optimal terhadap pelanggan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah secara parsial upah lembur finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah secara simultan sistem penggajian, dan upah lembur finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.?

1.5 . Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pengaruh sistem penggajian, dan upah lembur 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 finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah secara simultan sistem penggajian, dan upah lembur finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian pengaruh sistem penggajian, dan upah lembur finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan 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 didapat selama menuntut ilmu 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 pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam sistem penggajian, upah lembur finansial dan kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan landasan teori yang mendasari penelitian ini, pengertian variabel, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai 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 memaparkan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang 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 yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah.