

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha semakin berkembang di Indonesia, khususnya antara perusahaan sejenis yang semakin ketat. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak manajemen PT. Armindo Intercorp. Bagi pihak manajemen, selain dituntut untuk mengkoordinasikan pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien, juga dituntut untuk dapat menghasilkan keputusan yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, manajemen sangat membutuhkan bantuan tenaga kerja manusia yang sering disebut dengan karyawan, pegawai, pekerja, atau buruh. Keterlibatan karyawan sangat diperlukan untuk memberi kemudahan dan kelancaran dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Dengan adanya karyawan yang handal dan kompeten, kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan kegiatan yang tidak dapat dilakukan oleh mesin-mesin pabrik dapat dilakukan oleh karyawan.

Salah satu faktor pendorong karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa puas, nyaman dan betah untuk bekerja apabila mereka mendapatkan timbal balik yang baik dan layak atas pekerjaannya, salah satunya adalah dengan

penetapan gaji atau upah sesuai standar dan pembayaran secara tepat waktu oleh perusahaan. Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Hariandja (2009:290), Kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dari dimensi kepuasan kerja, maka akan dibahas salah satu faktor pendorong karyawan dalam menjalankan pekerjaannya ialah dengan diberikannya gaji dan upah yang sesuai standard dan pembayaran secara tepat waktu oleh perusahaan, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Menurut Mulyadi (2016:309) Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).” Gaji dan upah adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas balas jasa profesional dari hasil kerjanya. Pemberian gaji dan upah sangat berperan penting dalam perusahaan karena merupakan kegiatan pengeluaran rutin yang penting dan relatif besar jumlahnya, sehingga memerlukan perhatian yang besar dari pihak perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan memerlukan suatu sistem yang baik dalam menghitung kompensasi yang layak untuk karyawannya agar pelaksanaan penggajian dan pengupahan dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan perhitungan gaji dan upah yang akurat sesuai standart dan tetap waktu. Sistem yang baik akan menghasilkan sistem yang lebih baik untuk pengelolah data penggajian dan pengupahan, mendapatkan informasi yang berkualitas dan akurat, mampu mengontrol ketertiban proses penggajian dan pengupahan, absensi karyawan, serta mampu menunjang evaluasi pimpinan untuk pengambilan keputusan perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan

sistem penggajian dan pengupahan tidak dapat berjalan dengan baik, seperti dengan adanya informasi data penggajian dan pengupahan yang tidak akurat atau disajikan tidak sesuai dengan praktek yang terjadi dilapangan maka, akan mengganggu proses penggajian dan pengupahan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau ketidakadilan bagi karyawan. Untuk itu perlu adanya mengetahui bagaimana sistem penggajian dan pengupahan karyawan pada perusahaan PT. Armindo Intercorp namun sejauh ini penulis lebih tertarik untuk membahas tentang sistem pengupahan karyawan pelaksana di perusahaan PT. Armindo Intercorp.

Berdasarkan uraian penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul penelitian skripsi sebagai berikut:

“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ARMINDO INTERCORP”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimanakah sistem pengupahan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan PT. Armindo Intercorp ?
2. Unsur- unsur apa saja yang terkait dalam sistem pengupahan karyawan pada perusahaan PT. Armindo Intercorp ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini penulis mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui:

1. Sistem pengupahan karyawan yang diterapkan perusahaan PT. Armindo Intercorp.

2. Unsur-unsur yang terkait dalam sistem pengupahan karyawan pada perusahaan PT. Armindo Intercorp.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam 3 aspek, yaitu:

1. Aspek Akademis

Bagi mahasiswa penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan atas teori-teori yang dipelajari selama menempuh studi kuliah maupun yang selama ini tidak diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan pemahaman lebih mendalam tentang sistem pengupahan karyawan dan unsur apa saja yang terkait yang diterapkan oleh perusahaan PT. Armindo Intercorp.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini digunakan sebagai sarana bagi peneliti lain agar memperoleh wawasan dan pengetahuan baru mengenai perancangan sistem pengupahan, serta sebagai bahan masukan untuk pengembangan pendidikan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah sistem pengupahan karyawan dan diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

3. Aspek Praktis

Bagi obyek penelitian digunakan sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan PT. Armindo Intercorp. setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang sistem pengupahan karyawan pada PT. Armindo Intercorp. Maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dan manajemen dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.