

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari suatu perusahaan, terutama pada era globalisasi, peranan sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, yaitu untuk mendukung sektor industri sebagai penggerak utama pembangunan. Demi tercapainya keberhasilan pembangunan di segala bidang, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu persyaratan utama dalam peningkatan kinerja. Di samping itu, sumber daya manusia juga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Salah satu pendorong tersebut adalah sistem penggajian. Sistem penggajian yang diharapkan oleh perusahaan adalah sistem penggajian yang dapat mengurangi biaya produksi dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan membutuhkan sistem penggajian yang adil dan taat asas.¹

Kewajiban perusahaan kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji yang belum dibayar, kadang-kadang cukup besar jumlahnya. Lebih-lebih dalam perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya, biaya gaji seringkali mencerminkan jumlah yang cukup besar bila dibandingkan dengan jenis biaya yang lain. Selain gaji, perusahaan biasanya juga memberikan berbagai kompensasi berupa tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan asuransi, dan tunjangan lainnya. Dengan adanya berbagai komponen yang harus dibayarkan kepada karyawan, maka diperlukan akuntansi penggajian yang tepat, disertai pengawasan dan memandai.

¹ Dwi Panji Permana, "Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 1.

Akuntansi penggajian tidak semata-mata menyangkut soal pembayaran gaji atau upah kepada para karyawan. Perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan administrasi penggajian untuk setiap karyawan termasuk juga data pajak penghasilan tiap karyawan.²

Selain itu tingkat komitmen yang baik juga sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan. Hal itu sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasi merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior. Karyawan akuntan senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan akuntansi level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatnya kecenderungan untuk berpindah ke perusahaan lainnya.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen

² Al Haryono Jusup, *Dasar-dasar Akuntansi Jilid 2*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2001, Hal 238-239.

sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen. Mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.³

Bapak Edi Santoso adalah salah satu pemilik konveksi di Desa Jepangakis yang membunyai brand Obieth Collection, konveksi tersebut merupakan salah satu konveksi ternama di Desa Jepangakis, yang memproduksi pakaian wanita jadi. Usaha konveksi merupakan usaha yang termasuk kategori industri skala kecil dan menengah keatas. Pada umumnya usaha konveksi di Desa Jepangakis merupakan usaha yang mandiri.

Usaha konveksi juga salah satu usaha yang menggunakan bahan baku tekstil, hal tersebut juga dijelaskan di dalam Al-Qur'an pada Surat An-Nahl ayat 80 dan 81. Yang berbunyi sebagai berikut :

..... وَمِنْ أَصْوَا فِيهَا وَأَوْ بَا رَهَا وَأَشْعَا رَهَا أَثْنًا وَمَتْنًا إِلَى حِينٍ. [٨٠]

..... وَجَعَلَ لَكُمْ سَرَ بَيْلَ تَقِيكُمْ الْحَرَّ. [٨١] (النحل: ٨١ - ٨٠)

Artinya :“..... dan (dijadikanNya pula) dari bulu domba, bulu unta dan bulu kambing, alat-alat rumah tangga dan perhiasan (yang kamu pakai) sampai waktu (tertentu) dan Dia jadikan bagimu pakaian yang melindungimu dari panas”. (An Nahl : 80-81).⁴

³ Diana Sulianti K. L. Tobing, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11, No1, Maret, 2009 , Hal 31.

⁴ Al-Qur'an Surat An Nahl ayat 80-81,CV Penerbit Jumanatul ALI-ART (J-ART), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Bandung, Hal 277.

Berdasarkan review penelitian terdahulu tentang sistem penggajian terhadap kinerja karyawan atau komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penulis mereview penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Panji Permana tentang *“Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”* Berdasarkan uji kelayakan model diketahui bahwa sistem penggajian layak digunakan penelitian terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa : hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variabel sistem penggajian, mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. L. Tobing tentang *“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”* Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan, tambahan kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Dan komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen kontinuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal

⁵ Dwi Panji Permana, “Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol. 4 No. 12, 2015, Hal 19.

ini berarti bahwa karyawan memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Serta komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang menunjukkan arah positif maka hipotesis pertama yang menyatakan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara dapat diterima. Hal ini berarti bahwa karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tempat ia bekerja.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Istiana Syaumi tentang “*Kajian Dampak Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan*” Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh sistem penggajian terhadap pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu juga menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil pengamatan dan pengolahan data menunjukkan bahwa : Sistem penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Irawati tentang “*Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh

⁶ Diana Sulianti K. L. Tobing, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11, No1, Maret 2009 , Hal 36.

⁷ Istiana Syaumi, “Kajian Dampak Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi Fakultas Teknologi Pertanian Institut Pertanian Bogor tahun 2007*, Hal 94.

terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.⁸

Dari beberapa riset terdahulu yang berkaitan dengan sistem penggajian, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Dwi Panji Permana hasil yang diperoleh yaitu variabel sistem penggajian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan arti semakin baik sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Tetapi pada riset yang dilakukan oleh Istiana Syaumi hasil yang diperoleh yaitu sistem penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberdayaan.

Sedangkan riset yang dilakukan oleh Diana Sulianti K.L hasil yang diperoleh yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arti semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan kepada perusahaan. Tetapi pada riset yang dilakukan oleh Dwi Irawati hasil yang diperoleh yaitu komitmen organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Maka dari perbedaan hasil tersebut perlu dikaji ulang tentang pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berbagai perbedaan dan persamaan dari masing-masing penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa permasalahan dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen, baik dengan hasil pengujian yang signifikan maupun tidak signifikan, masih terdapat kesenjangan hasil antar variabel tersebut, maka penulis akan meneliti variabel-variabel yang terkait dengan objek yang berbeda yaitu pada UMKM konveksi di Desa Jepangkakis dengan beracuan hasil penelitian

⁸ Dwi Irawati tentang, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang", *Jurnal Tahun XXII, No. 1 April 2012*, Hal 57.

yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut apakah sistem penggajian dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis. Untuk itu penulis tertarik untuk menguji pengaruh yang terjadi antara variable-variable dengan judul : **“Pengaruh Sistem Penggajian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Konveksi Di Desa Jepangakis”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan interpretasi, maka penulis perlu memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai pengertian beberapa kata dalam kaitannya dengan judul yang penulis angkat. Karena sebagian kata dari kalimat tersebut ada yang mengandung arti lebih luas dari yang dimaksudkan, sehingga dengan penegasan ini akan dapat mengetahui arti atau makna yang dimaksud. Antara lain sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang tak ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang, besar sekali orang tua terhadap anaknya.⁹

2. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yaitu suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan suatu perusahaan, sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika di landasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan prestasi karyawan.¹⁰

⁹ Purwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, Hal 747.

¹⁰ Dwi Panji Permana, “Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12*, 2015, Hal 2.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi yaitu tingkat kepercayaan dan permintaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.¹¹

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target (sasaran), atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹²

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang tertulis dalam latar belakang masalah, ada beberapa indikator dari “Pengaruh Sistem Penggajian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Di Desa Jepangakis”. Batasan penelitian digunakan untuk mempertajam penelitian, peneliti menetapkan fokus, penentuan fokus lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan).¹³ Untuk itu penulis member batasan masalah yang meliputi :

1. Objek penelitian adalah karyawan konveksi pada UMKM Konveksi Di Desa Jepangakis.
2. Variabel penelitian di batasi menjadi :
 - a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan.
 - b. Variabel Independen : Sistem Penggajian dan Komitmen Organisasi.

¹¹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, Hal 101.

¹² Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, Hal 187.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, Hal. 377.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan dari permasalahan yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah “Pengaruh Sistem Penggajian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis”, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat bagi kalangan akademis khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah yang dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sistem penggajian yang benar dan sesuai untuk manajemen bisnis syariah, dan juga komitmen karyawan

dalam organisasi serta kinerja karyawan yang baik untuk kemajuan konveksi-konveksi yang ada.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam pengetahuan praktis dan pengetahuan mengenai “Pengaruh Sistem Penggajian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar bagi :

a. Bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas lagi tentang sistem penggajian, komitmen organisasi dan bagaimana dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu karyawan untuk meluruskan sistem penggajian yang sesuai dan menjadikan karyawan mempunyai komitmen organisasi pada setiap konveksi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan menciptakan persepsi baik dari pemilik usaha kepada karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, informasi, dan pengetahuan khusus yang berhubungan dengan sistem penggajian, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Agar pembahasan lebih terarah dan mudah untuk dipahami, adapun sistematika penulisan penelitian ini akan disusun dengan tahapan sebagai berikut :

1. Bagian Muka

Berisi halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan skripsi, pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat lima bab yang saling terkait, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data, pembahasan dan implikasi penelitian.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan, dan lampiran-lampiran.

