

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini perlu mengingat sumberdaya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan-tujuan organisasi, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk tercapai hal tersebut diperlukan seorang pemimpin yang bisa mengatur dan mengkoordinir karyawannya sehingga situasi kerja mendukung dan dapat berperan aktif dalam menciptakan iklim dan kondisi kerja yang dinamis.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Qur'an, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105 :¹

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
 وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada*

¹ Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Surat at-Tawbah, Ayat, 105.

kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(*Q.S. At-Tawbah: 105*)

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salahsatu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, di dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia.

Gaji menurut Tulus, (2011:140) gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tatusaha atas sumbangan jasanya, yang meneriama uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Keputusan gaji dapat dipilih menjadi dua area :struktur gaji dan gaji individual. Pada bab ini, kita akan focus pada struktur gaji yang sebaliknya memerlukan pertimbangan level gaji dan struktur kerja. Level gaji di definisikan disini sebagai rerata gaji (meliputi upah, gaji, dan bonus) dari pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur kerja merujuk pada gaji relative dari pekerjaan dalam sebuah organisasi.² Level gaji dan struktur pekerjaan merupakan karateristik organisasi merefleksikan keputusan mengenai pekerjaan dan bukan individu karyawan. Oleh karena itu, focus pada bab ini adalah mengapa dan bagaimana organisasi melekatkan kebijakan gaji dan pekerjaan.

² Raymond A. Noe, dkk, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2014), 52.

Menurut Handoko (2011:161) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk motivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang di inginkan. Proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Meskipun kita menggunakan kata upah dan gaji dengan saling dapat dipertukarkan, pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaan. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi pemeliharaan, sedangkan gaji pada umumnya alat pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan pada umumnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.³

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Menurut Musanef (2007:18) kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2009), 142.

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawiro sentono: 1999, 2). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴

Dari ketiga pengertian diatas GEP atau permasalahannya adalah apabila karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak memadai maka prestasi kerja, kepuasan kerja bahkan motivasi kerja dapat menurun. Oleh karena itu, kebijakan pemberian gaji, baik itu besarnya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu maka penulis berkeinginan untuk mengangkat penelitian dengan judul sebagai berikut”**Analisis Pemberian Upah Dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Made**”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian upah mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made ?
2. Apakah pemberian kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made ?
3. Apakah pemberian upah dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pemberian upah mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made.

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta : GrahaIlmu, 2012), 5.

3. Untuk mengetahui apakah pemberian upah dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan KSPPS Made.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi KSPPS.
Memberikan sumbangsi pengetahuan yang sangat berharga dalam bidang rencana dan rancangan pengembangan kinerja karyawan melalui gaji dan upah.
2. Bagi masyarakat
Sebagai informasi kepada masyarakat luas tentang informasi besaran gaji dan kompensasi di KSPPS, supaya masyarakat dapat mengetahui besarnya sekaligus berminat untuk bergabung menjadi anggota di dalam KSPPS.
3. Bagi peneliti
Sebagai sarana belajar untuk memberikan pengetahuan kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah.

Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, surat pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstraksi.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi : latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi : landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi : jenis dan pendekatan penelitian, data sumber, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, desain dan definisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas, teknik analisis data, uji asumsi klasik dan data statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi : hasil penelitian terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran responden, deskripsi data penelitian, validitas dan reabilitas, teknik analisis data, analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran