

**PENGARUH UPAH LEMBUR DAN TUNJANGAN KESEHATAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. SUMBER MULYO KLATEN**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi



Oleh :

AZIZ APRIANTO
A 210 030 027

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa mempunyai kesempatan bertahan dan maju jika perusahaan itu mempunyai SDM yang tepat. Organisasi manajemen adalah rangkaian kajian penataan kerja, pengaturan kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu.

Pada era industri modern sekarang ini, peranan sumber daya manusia (SDM) bertambah penting. SDM mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Manajer menghendaki perusahaan yang dipimpinnya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan antara lain: manusia, dana, bahan baku, mesin-mesin (tenaga kerja), dan teknologi. Manajer pada semua tingkat dan segala jenis perusahaan mempunyai tugas pokok merancang dan mempertahankan lingkungan, di mana orang-orang yang bekerja bersama dalam kelompok, dapat mencapai misi-misi dan tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan sebagai bagian penting dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Semua organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan. Hal ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Menurut Moenir (2000: 74) “Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang”

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Sesuai dengan pendapat Anoraga (1998: 17-18) bahwa “Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, semangat, dan lain-lain), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, kondisi kerja

berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan”.

Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Menurut Manullang (2000) dinyatakan bahwa:

Finansial incentive atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah dan gaji yang pantas, tetapi juga termasuk kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua merupakan dorongan yang utama, meskipun diakuinya meskipun bukan hal itulah dorongan satu-satunya.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji mengenai sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, khususnya hal yang berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan insentif finansial kepada karyawan. Diberikannya insentif finansial tersebut maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan diharapkan akan terjalin dengan baik, dan karyawan sendiri akan meningkatkan prestasi kerjanya karena merasa dihargai hasil kerjanya.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar mungkin dan juga berharap untuk dapat meminimumkan biaya yang dikeluarkan guna menjaga kelangsungan hidupnya. Karyawan mendapatkan upah yang secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Meningkatkan produktifitas karyawan merupakan keharusan bagi setiap perusahaan melalui

para manajernya, perusahaan berusaha sekuat tenaga dan dengan cara apapun untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Upah lembur diberikan untuk menggerakkan tenaga kerja ke arah pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan lebih besar. Apabila penghasilan bertambah, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga memperbaiki sikap kerja atau produktivitas yang lebih baik.

Upah yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja bagi karyawan, dengan timbulnya kepuasan dan semangat kerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Jadi upah diberikan untuk memelihara semangat (moral) karyawan dan kesejahteraan karyawan. Masalah kesejahteraan karyawan, akhir-akhir ini banyak mendapat perhatian di berbagai organisasi, terutama dipengaruhi oleh semakin berkembangnya organisasi-organisasi buruh di samping perhatian pemerintah yang semakin meningkat terhadap persoalan kesejahteraan karyawan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi yang demikian pimpinan perusahaan akhirnya merasa khawatir terhadap tingkah laku para karyawan, oleh karena itu pimpinan perusahaan berusaha memberikan apa yang dirasa perlu untuk para pekerja, agar mereka tidak membentuk organisasi buruh.

Berbagai upaya dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah

lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan.

Perusahaan perlu pula memelihara kesehatan para karyawannya. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Hal ini dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan akan rugi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan program pelayanan karyawan, salah satunya berupa tunjangan kesehatan, sehingga dapat mempertahankan kesehatan para karyawan, yang pada akhirnya perusahaan tidak akan rugi untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Oleh karena itu permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam usaha meningkatkan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian insentif finansial yang berupa upah lembur dan tunjangan kesehatan terhadap peningkatan produktivitas kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“ANALISIS PENGARUH UPAH LEMBUR DAN TUNJANGAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER MULYO KLATEN”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Mulyo yang sangat bervariasi karena ada karyawan yang bekerja secara disiplin, memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan yang telah ditetapkan, namun ada juga karyawan yang bekerja seadanya.
2. Jumlah kebutuhan ekonomi karyawan yang berbeda-beda, sehingga tingkat pencapaian kesejahteraan berbeda, selanjutnya motivasi sosial dan interaksi dengan rekan sekerja antara karyawan yang satu dengan yang lain sangat berbeda.
3. Kuantitas dan kualitas produk, kemampuan bekerja, dan tingkat kesalahan kerja karyawan CV. Sumber Mulyo kemungkinan berhubungan dengan jumlah upah lembur dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel upah lembur dibatasi pada tambahan pendapatan yang diterima karyawan karena bertambahnya waktu kerja selain jam kerja resmi atau normal setiap bulan dari tahun 2003 - 2007.
2. Variabel tunjangan kesehatan dibatasi pada pembayaran atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan

3. Variabel produktivitas kerja dibatasi pada setiap keluaran dari suatu kegiatan yang produktif dalam satuan unit produksi merupakan volume produksi dalam bentuk rupiah.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta permasalahan-permasalahan yang ada maka untuk memudahkan dalam rangka penyelesaian masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: apakah upah lembur dan tunjangan kesehatan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah lembur dan tunjangan kesehatan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Sumber Mulyo Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat berbagai pihak sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan pemberian upah lembur dan tunjangan kesehatan.

2. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini dapat memberikan dorongan kepada para peneliti lainnya didalam mengadakan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Bab ini diuraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian upah lembur, pengertian tunjangan kesehatan, pengertian produktivitas kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang, pengertian metode penelitian, macam-macam metode penelitian, metode penentuan obyek penelitian, metode pengumpulan dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.