

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakan kompetisi global. Tingkat kompetisi yang tinggi akan mendorong perusahaan untuk bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien. Dalam hal ini manajer mempunyai peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengarahkan karyawan-karyawan yang berada dibawahnya untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, karyawan adalah salah satu faktor utama dalam perusahaan yang menjadi penggerak disetiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga usaha apa yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusianya merupakan cara yang baik untuk dilakukan agar bisa berkompetisi dengan perusahaan lain. Perusahaan harus mengetahui bahwa pada hakikatnya karyawan mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang semakin lama semakin banyak, dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun hierarki kebutuhan Maslow adalah :

1. *Psychological needs* adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

2. *Safety and security needs* adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan.
3. *Social needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial.
4. *Esteem needs* adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri.
5. *Self – actualization needs* adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

Dalam hal ini perusahaan harus mampu untuk mempertimbangkan antara kebutuhan karyawan yang semakin meningkat dengan motivasi apa yang seharusnya diberikan. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka kesejahteraan karyawan juga perlu ditingkatkan. Perusahaan harus mengerti bagaimana cara memotivasi karyawan agar bisa lebih semangat dalam bekerja. Pengertian motivasi itu sendiri adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu

dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan. Dengan memberikan motivasi pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraannya maka karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya serta lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Bentuk dari pemberian motivasi ini ada banyak hal salah satunya yaitu dengan memberikan upah lembur dan bonus pada karyawan dengan layak dan tepat sasaran, karena bagi sebagian orang uang adalah tujuan dari mereka bekerja.

Pemberian upah lembur yang sesuai dengan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena uang merupakan tujuan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan memberikan upah lembur yang sesuai dengan kontribusi karyawan kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat besar serta akan menimbulkan hubungan timabal balik yang baik dan saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

Bonus yang diberikan pada karyawan juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memberikan bonus pada karyawan maka akan dapat menjadi salah satu faktor yang dapat memikat karyawan untuk tetap betah berada dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini akan sangat berhubungan erat dengan kemajuan perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi salah satu penentu

kepercayaan konsumen kepada perusahaan untuk membeli telur di UD. INDOTRANS BLITAR.

UD. INDOTRANS BLITAR ini merupakan perusahaan pengepul telur ayam. Perusahaan ini langsung mengambil telur ayam ke peternak – peternak didaerah Talun dan sekitarnya. Dalam hal ini UD. INDOTRANS BLITAR melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan cara pemberian upah lembur, namun perusahaan hanya memberikan upah lembur sebesar 100.000 kepada 5 orang untuk mengerjakan 1 truk telur. Nominal ini dirasa kurang oleh karyawan karena tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dan lamanya waktu pengerjaan, padahal dalam melakukan pekerjaan ini diperlukan ketelitian dalam penyortiran telur dan kecekatan saat menata telur yang akan di kirim ke Jakarta, serta bonus yang dijanjikan akan diberikan pada saat karyawan bekerja melebihi target yang telah ditentukan perusahaan juga sangat minim dan terkadang lupa tidak diberikan. Merasa kurang dengan hal tersebut membuat karyawan bekerja sesuka hati dan tidak memperhatikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat karyawan tidak bisa mengerjakannya dengan tepat waktu, maka pengisian telur pada truk berikutnya pun akan mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan. Sehingga pekerjaan yang dalam sehari seharusnya dapat menyelesaikan 3 truk kini hanya dapat menghasilkan 2 truk saja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada UD. INDOTRANS BLITAR, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul

“Pentingnya Pemberian Upah Lembur dan Bonus Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UD. INDOTRANS BLITAR”.

B. Permasalahan

Di UD. INDOTRANS BLITAR ini, kesejahteraan karyawan bagian pengambilan telur (upah lemburan dan bonus) yang diberikan pada karyawan kurang diperhatikan. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya upah lemburan yang diberikan pada karyawan yang mengambil telur hanya sebesar Rp. 100.000 untuk 5 orang dan bonus yang dijanjikan jika karyawan bekerja melebihi target juga sangat minim. Akibatnya kinerja karyawan tidak maksimal, sehingga dampak yang diakibatkan yaitu turunnya kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada diatas maka rumusan masalah yang harus diidentifikasi adalah Bagaimana upah lembur dan bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian upah lembur dan bonus pada UD. INDOTRANS BLITAR.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan UD. INDOTRANS BLITAR
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin untuk mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menentukan kesejahteraan apa yang bisa diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi penulis

a. Penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan ilmu tentang kesejahteraan karyawan.

b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk menyalurkan ilmu yang didapat selama kuliah untuk meningkatkan kinerja perusahaan UD. INDOTRANS BLITAR.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar

a. Penelitian ini dapat digunakan untuk mendorong adanya penelitian baru.

b. Penelitian ini dapat memberikan informasi pada peneliti lain tentang pemberian upah lembur dan bonus yang layak untuk diberikan pada karyawan.