

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan manusia akan kebutuhan sandang, kebutuhan pangan, dan kebutuhan papan semakin meningkat. Manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Manusia akan mendapatkan hasil dari bekerja yaitu berupa gaji dan gaji tersebut digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain mendapatkan gaji, manusia juga akan mendapatkan tunjangan-tunjangan yang bertujuan untuk kesejahteraan karyawan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan di perusahaan.

Gaji merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya dan karyawan pun mempunyai hak untuk memperoleh gaji atas sumbangan tenaga maupun pikirannya terhadap perusahaan. Gaji umumnya diberikan setiap satu bulan sekali kepada karyawannya. Besarnya gaji dapat mempengaruhi sampai sejauh mana dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Sistem penggajian yang baik sangat penting untuk diterapkan sebab gaji/upah merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Sistem penggajian merupakan tanggungjawab dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan karena gaji merupakan balas jasa yang diberikan secara financial oleh perusahaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Gaji atau upah merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan karena dengan gaji/upah tersebut karyawan menjadi termotivasi

untuk bekerja lebih produktif untuk perusahaan. Salah satu bentuk sistem atau mekanisme yang harus diterapkan adalah adanya mekanisme sistem penggajian untuk mempermudah kegiatan perusahaan dalam penggajian karyawan.

Selain dengan memberikan gaji, kesejahteraan karyawan pun menjadi salah satu faktor penting dan menjadi tanggungjawab manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga bekerja lebih produktif, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya sebaiknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

PT. South Pacific Viscose merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang berlokasi di Kampung Ciroyom, Desa Cicadas, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Untuk dapat memberikan gaji kepada karyawannya, PT. South Pacific Viscose memerlukan suatu mekanisme sistem penggajian yang dapat berguna untuk memperlancar arus pemberian gaji. Selain memerlukan suatu mekanisme sistem penggajian, PT. South Pacific Viscose yang memiliki karyawan sebanyak 1716 karyawan tersebut dituntut untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan-karyawannya.

Untuk mengurai lebih jelasnya Sistem Penggajian dan Kesejahteraan Karyawan PT. South Pacific Viscose maka judul yang dipilih adalah **“MEKANISME SISTEM PENGGAJIAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. SOUTH PACIFIC VISCOSE”**

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Penulis merasa perlu untuk membatasi pokok permasalahan agar sesuai dengan tujuan penulisan Tugas Akhir. Adapun batasan permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir ini hanya didalam ruang lingkup Departemen Human Resources PT. South Pacific viscose.
2. Penulisan Tugas Akhir ini hanya membahas mekanisme sistem penggajian dan kesejahteraan karyawan di PT. South Pacific Viscose.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini Penulis memiliki tujuan dan manfaat kegunaan tulisan Tugas Akhir sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan disusunnya Tugas Akhir ini adalah :

Untuk mengetahui mekanisme sistem penggajian dan Kesejahteraan Karyawan PT. South Pacific Viscose

1.3.2 Kegunaan Tugas Akhir ini adalah :

- a. Memberikan tambahan pengetahuan dan informasi mengenai mekanisme sistem penggajian dan kesejahteraan karyawan PT. South Pacific Viscose.
- b. Mendapatkan masukan objektif yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademis, guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang cukup dalam penyusunan Tugas Akhir ini, maka diperlukan beberapa data. Dengan data-data yang akurat, diharapkan dapat disajikan Tugas Akhir yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini:

1. Data Primer

Menurut Marzuki (2005:60), data primer adalah data yang langsung diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, yaitu PT. South Pacific viscose. Cara perolehan data primer ini adalah dengan :

a) Obsevasi, yaitu dengan cara mengamati secara langsung proses kerja yang dilaksanakan di Departemen Human Resources PT. South Pacific viscose untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b) Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara membaca dan mencatat informasi yang terdapat dalam buku-buku atau literatur-literatur yang berhubungan dengan pokok bahasan dalam penulisan Tugas Akhir.

2. Data Sekunder

Menurut Marzuki (2005:60), data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiripengumpulannya oleh peneliti.

Cara perolehan data sekunder ini adalah dengan :

a) Pengambilan data dari arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang ada pada bagian-bagian terkait.

- b) Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel literatur yang berhubungan dengan materi laporan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman mengenai apa yang disampaikan dalam Tugas Akhir, maka perlu disampaikan sistematika penulisan. Sistematika penulisan adalah gambaran umum mengenai masalah yang akan diuraikan dalam Tugas Akhir. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi Latar Belakang Penulisan, Ruang Lingkup Penulisan, Tujuan dan Manfaat Penulisan Tugas Akhir, Metode Pengumpulan Data, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

2. BAB II: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai Sejarah singkat PT. South Pacific viscose, Lokasi dan Tata Letak PT. South Pacific Viscose, Visi dan Misi PT. South Pacific viscose, Struktur Organisasi PT. South Pacific Viscose, serta Jam Kerja Karyawan PT. South Pacific Viscose.

3. BAB III: PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai mekanisme sistem penggajian dan kesejahteraan karyawan PT. South Pacific viscose.

4. BAB IV: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran mengenai mekanisme sistem penggajian dan kesejahteraan karyawan PT. South Pacific Viscose.