

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era *Society 5.0* memberikan dampak positif bagi masyarakat maupun perusahaan diantaranya munculnya ide model bisnis baru, terdapat pekerjaan dan profesi-profesi baru, dan menjadi solusi terbaik untuk menghasilkan produk. Namun era *Society 5.0* juga memberikan dampak negatif yaitu banyaknya pekerjaan dan profesi yang lama hilang tergerus oleh waktu, lingkungan yang terancam, dan tersisihnya SDM yang tidak unggul, tidak kompeten serta tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi karena tidak mampu bersaing. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian juga dalam bidang perdagangan sektor UMKM.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan perasana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting bagi

perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan karna sumber daya manusia yang berkualitas mencerminkan perusahaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur MSDM adalah manusia dan didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui Pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memberikan upah. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya upah.

Menurut Rivai (2017: 375), upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan banyak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja perkerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat menyebabkan peningkatan jumlah upah minimum. Suatu organisasi perlu pemberian perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap keberadaan juga tinggi. Sebaiknya suatu organisasi juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah masalah upah karyawan.

Dalam pemberian upah, suatu organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan mengenai masalah upah adalah kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal. Selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upah bagi karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan (Efendi dkk, 2020). Keterkaitan antara upah dengan kinerja karyawan dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Abassyahil dan Asy'ari (2019) yang menyatakan bahwa upah dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain upah hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja kemampuan kinerja seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan disiplin tepat waktu teratur dan tekun secara berkala dan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di sebuah perusahaan dapat menghasilkan output yang lebih optimal. Ketika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas karyawan yang lebih baik. Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi perusahaan ataupun individunya. Bagi perusahaan disiplin dalam bekerja dapat menjadi jaminan terpeliharanya tata tertib dan berkelanjutan operasional perusahaan. Sedangkan bagi individu disiplin dalam bekerja akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif, nyaman sehingga individu dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Menurut Situmorang dan Sitorus (2018) disiplin kerja merupakan suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja memiliki dimensi seperti menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan.

Menurut Wahyudi (2019: 352) Salah satu syarat agar disiplin dapat tercapai atau ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya suatu aturan dan pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau petugas yang paling bawah sekalipun sehingga setiap pegawai atau karyawan akan mengerti dan sadar akan tugasnya, bagaimana cara melakukannya kapan pengerjaannya akan dimulai dan selesai, seperti apa hasilnya dan kepada siapa yang akan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Bunga Permata Sari dan Ranthy Pancasasti (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain upah dan disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi yang tinggi biasanya terdapat pada karyawan yang telah lama bekerja karena mereka telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016: 187), komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara Mowday dkk dalam Ansel&Wijono (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan antara dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang dapat direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan keterkaitan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap berada di perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutomo (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

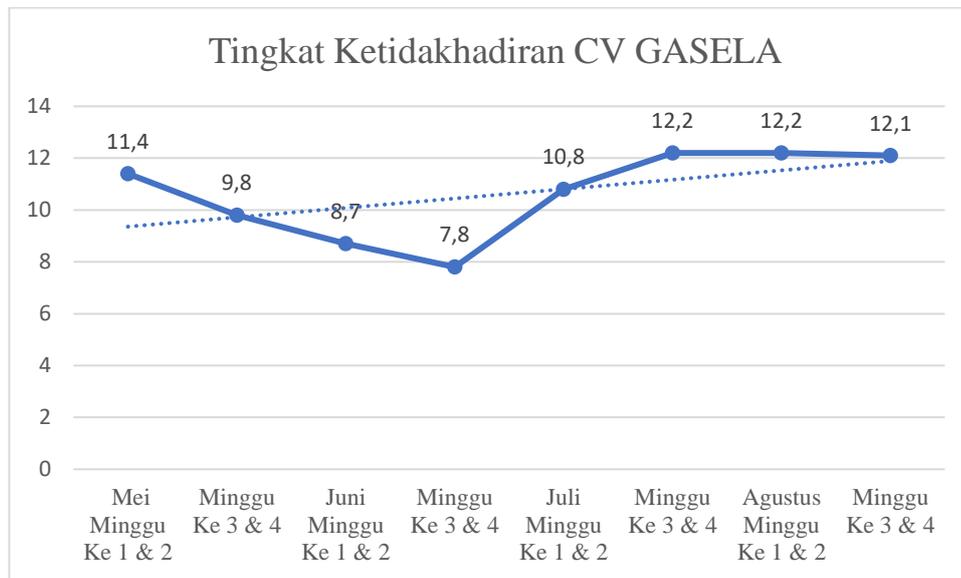
Berikut ini rekapitulasi data ketidakhadiran karyawan pada CV GASELA.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Data Absensi Karyawan CV GASELA**  
**Mei – Agustus 2022**

<b>Periode</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran Karyawan</b>	<b>Tingkat Ketidakhadiran (%)</b>
<b>Mei</b>			
Minggu Ke 1 dan 2	4	42	11,4%
Minggu Ke 3 dan 4	14	127	9,8%
<b>Rata-rata</b>			10,6%
<b>Juni</b>			
Minggu Ke 1 dan 2	16	129	8,7%
Minggu Ke 3 dan 4	8	58	7,8%
<b>Rata-rata</b>			8,25%
<b>Juli</b>			
Minggu Ke 1 dan 2	14	140	10,8%
Minggu Ke 3 dan 4	12	135	12,2%
<b>Rata-rata</b>			11,5%
<b>Agustus</b>			
Minggu Ke 1 dan 2	17	191	12,2%
Minggu Ke 3 dan 4	9	101	12,1%
<b>Rata-rata</b>			12,15%

Sumber: Absensi Perusahaan data diolah oleh peneliti (2022)

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dari total karyawan 92 orang pada bulan Mei - Agustus 2022 mengalami fluktuasi. Puncaknya pada bulan Agustus minggu ke 1 tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 191. Adanya beberapa karyawan yang tidak hadir menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhadap perusahaan relatif rendah.



**Gambar 1. 1**  
**Trend Tingkat Ketidakhadiran CV GASELA**  
**Mei – Agustus 2022**

Berdasarkan Gambar 1.1 bulan Mei - Agustus 2022 tingkat ketidakhadiran mengalami fluktuasi. Pada bulan Mei minggu ke 1 dan 3 tingkat ketidakhadiran mengalami penurunan sebesar 1,6% dan pada bulan Juni minggu ke 1 dan 3 mengalami penurunan juga sebesar 0,9%, tetapi pada bulan Juli minggu ke 1 tingkat ketidakhadiran kembali mengalami kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebesar 3%. Pada bulan Juli minggu ke 3 kembali mengalami kenaikan yaitu sebesar 1,4%, dan pada bulan Agustus minggu ke 1 tidak mengalami kenaikan maupun penurunan. Kenaikan tingkat ketidakhadiran pada bulan Juli minggu ke 1 menjadi kenaikan yang paling tinggi setidaknya pada empat bulan terakhir atau dari bulan Mei - Agustus dan dari setiap penurunan yang terjadi pada bulan mei minggu ke 1 tidak lebih besar daripada peningkatan yang terjadi pada bulan Juli minggu ke 1. Sedangkan kenaikan tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Juni minggu ke 1 yaitu sebesar 3%. Dari tingkat ketidakhadiran menunjukkan bahwa

tidak optimalnya kinerja karyawan. Dimana seharusnya ketidakhadiran mencapai nol persen.

CV GASELA menyadari bahwa tingkat kepentingan MSDM dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan sangat penting. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi berjalannya kegiatan perusahaan. Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui pasti apakah upah, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dapat mempertahankan kinerja karyawan di CV GASELA. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diteliti sejauh mana pengaruh upah, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV GASELA. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV GASELA”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian upah pada karyawan CV GASELA.
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan CV GASELA.
3. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan CV GASELA.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan CV GASELA.
5. Bagaimana pengaruh upah, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan CV GASELA.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pemberian upah pada karyawan CV GASELA.
2. Disiplin kerja pada karyawan CV GASELA.
3. Komitmen organisasi pada karyawan CV GASELA.
4. Kinerja karyawan pada karyawan CV GASELA.
5. Pengaruh upah, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV GASELA.

### **1.4 Kegunaan hasil penelitian**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang upah, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya CV GASELA tentang pentingnya pengaruh upah, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai

adanya pengaruh upah, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di CV GASELA yang beralamat di Jalan Tentara Pelajar, Kampung Gunung Asih Kec. Cikoneng – Ciamis.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari keluarnya surat keputusan (SK) pada tanggal 12 Februari 2022, berlangsung selama bulan Februari 2022 sampai revisian proposal penelitian. Untuk jadwal penelitian tertera pada halaman lampiran.