

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman di berbagai bidang usaha sangat cepat terjadi. Bukan hanya di bidang teknologi informasi yang akhir ini mengalami perkembangan sangat pesat tapi juga di bidang lainnya yang bertujuan untuk kepuasan dan kepenuhan kebutuhan gaya hidup konsumen. Saat ini salah satu kegiatan yang berkembang pesat adalah kegiatan jual beli khususnya dalam bidang usaha makanan. Industri makanan diproyeksi masih menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional di Indonesia. Dilihat dari perkembangan realisasi investasi, sektor industri makanan untuk Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) meningkat. Guna menjaga pertumbuhan sektor ini tetap tinggi, pemerintah terus mendorong pelaku industri makanan dalam negeri agar memanfaatkan potensi pasar yang ada.

Tahu bulat merupakan makanan yang berasal dari Tasikmalaya yang kemudian *booming* hampir di seluruh kota-kota besar di Indonesia khususnya di sekitar Jawa Barat. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan yaitu PT. Macakal Pangan Sejahtera yang berasal dari Ciamis Jawa Barat. Banyaknya perusahaan tahu bulat yang ada di Ciamis menjadi peluang sekaligus ancaman karena dengan banyaknya produsen menandakan bahwa tahu bulat dan sotong masih menjadi produk yang diminati masyarakat.

Melihat kondisi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti sebuah perusahaan produksi makanan yang berada di Kabupaten Ciamis. Perusahaan ini

merupakan salah satu rumah produksi cukup besar dengan total karyawan mencapai ratusan jika waktu tertentu. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Macakal Pangan Sejahtera di tengah pesatnya perkembangan industri makanan, ternyata perusahaan ini justru menunjukkan penurunan produktivitas yang ditandai dengan menurunnya pencapaian target dari bulan Januari – September 2023 seperti digambarkan pada diagram berikut.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Produksi Tahu Bulat

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Ideal (Butir)	Target Tercapai (Butir)	Pertumbuhan
Januari	77	6.500.000	7.659.000	-
Februari	71	6.500.000	6.243.000	-1.416.000
Maret	77	6.500.000	5.521.500	-721.500
April	76	6.500.000	4.984.500	-537.000
Mei	77	6.500.000	5.067.000	82.500
Juni	77	6.500.000	5.628.000	561.000
Juli	77	6.500.000	4.858.500	-769.500
Agustus	77	6.500.000	4.503.000	-355.500

Sumber: Bagian Produksi PT. Macakal Pangan Sejahtera, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Macakal Pangan Sejahtera mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang kemudian berdampak terutama terhadap menurunnya pencapaian penjualan pada PT. Macakal Pangan Sejahtera. Hal tersebut merupakan sebuah masalah yang harus segera diatasi karena menyangkut dengan keberlangsungan produksi PT. Macakal Pangan Sejahtera Kabupaten Ciamis untuk mampu bersaing di industri makanan.

Salah satu upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan adalah melalui penerapan sistem pengupahan yang layak dan cukup. Upah adalah suatu bentuk balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan atau

organisasi kepada pekerja harian (karyawan tetap) yang besarnya disepakati oleh kedua belah pihak (Kadarisman, 2016: 22). Oleh karena itu dalam suatu sistem pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat diperhatikan dan merupakan hal yang sangat sensitif bagi karyawan. Pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan (Ni'am et al., 2018: 192). Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Penerapan sistem pengupahan pada perusahaan PT. Macakal Pangan Sejahtera karyawan bagian produksi yaitu diberikan setiap 10 hari kerja.

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah melalui penerapan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, disiplin kerja menjadi titik awal untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Tujuan diterapkannya disiplin kerja dalam perusahaan agar semua karyawan bersedia mematuhi dan menaati segala peraturan yang ada tanpa adanya paksaan sedikitpun. Disiplin kerja yang baik dapat diukur dari kesadaran karyawan dalam menaati dan mematuhi tata tertib yang ada di PT. Macakal Pangan Sejahtera, besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaan serta meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Namun nyatanya di PT. Macakal Pangan Sejahtera banyaknya karyawan yang kurang disiplin yaitu rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan, hal ini ditandai dengan karyawan yang sering terlambat bahkan terdapat karyawan yang sering tidak masuk kerja

dan bermain *handphone* pada saat jam kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di perusahaan.

Sistem pengupahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Maliah & Kurniawan, 2020: 9). Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Rampisela et al., 2020: 302-311). Maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja karyawan. sistem pengupahan yang baik harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk tingkat inflasi, tingkat produktivitas industri, dan kondisi ekonomi secara keseluruhan. Sistem pengupahan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memiliki konsekuensi negatif bagi produktivitas dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala dalam sistem pengupahan mereka untuk memastikan bahwa itu sesuai dengan kondisi saat ini.

Hubungan sistem pengupahan dengan disiplin kerja dapat dijelaskan melalui teori menurut (Sedarmayanti, 2018: 23) dalam perusahaan pabrikan masalah pengupahan merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun usaha itu sendiri. Pemberian upah kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Sistem pengupahan sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya upah dapat memengaruhi disiplin dan

produktivitas. Apabila upah diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai target kerja dalam hal produktivitas. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Eka Putra, 2022).

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Hayatun & Ernawati, 2022: 182-192). Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018: 28-50). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas pekerjaan. Disiplin kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, manajemen, dan budaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin kerja dan produktivitas. Hal ini termasuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung perkembangan karyawan dalam mencapai disiplin kerja yang lebih baik.

Berdasarkan kondisi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.”** (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi Tahu Bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Kabupaten Ciamis).

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian berdasarkan uraian latar belakang adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi tahu bulat karyawan PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.
4. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem pengupahan karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.
2. Disiplin kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.
3. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.

4. Pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut.

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini banyak informasi tentang sumber daya manusia yang diharapkan dapat digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan khususnya pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis berusaha meneliti semaksimal mungkin dengan permasalahan berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan diharapkan penelitian

ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, memperhatikan sistem pengupahan yang dialami karyawan dan menciptakan disiplin kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah pengetahuan bacaan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak di bidang manajemen sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan terkait dengan penelitian ini, yaitu pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Macakal Pangan Sejahtera Ciamis. Jl. Raya Ciamis Kawali Muktisari, Kec. Cipaku, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46252. Dengan No Telpon 0822-1732-2195.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhitung mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Oktober 2023. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan matriks waktu penelitian dalam lampiran.