BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi begitu cepat, persaingan pun semakin ketat, serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk dapat bertahan dalam situasi yang sulit. Maka dari itu, industri dituntut untuk terus melakukan berbagai inovasi agar dapat bertahan dan berkompetisi dengan para pesaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dari segi kualitas, kuantitas produk, layanan, dan harga produk. Tidak hanya itu, untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tetap menjadi salah satu prioritas. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya kerja sama antara perusahaan dan karyawannya.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) harus diakui bahwa sumber daya manusia sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, dimulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan Suwati (2013).

Setiap industri menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, hal ini merupakan keinginan yang ideal dari industri yang berorientasi pada keuntungan, dengan demikian perlu adanya karyawan yang produktif. Perihal karyawan ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas sehingga berguna dan produktif. Mendapatkan karyawan yang berkompeten tentu tidak mudah, perusahaan harus bisa mencari karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Maka dari itu, peran karyawan sangat penting sehingga perlu mendapat perhatian khusus karena karyawan yang meluangkan waktu, pikiran dan juga dituntut untuk menciptakan kinerja yang berkualitas untuk mengambangkan perusahaan. Selain itu, mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Keadaan ini menjadikan karyawan sebagai aset yang harus ditingkatkan, untuk mencapainya industri harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan harus bisa memberikan imbalan atau hak-hak karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan cara memberikan balas jasa berupa upah dan motivasi kerja. Pada umumnya orang yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan agar

mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhannya, dengan pemenuhan kebutuhan karyawan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam perusahaan. Tentu saja hal ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kinerja pada karyawan itu sendiri. Peningkatan faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan proses produksi. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Nawawi dalam Astuti (2019) menjelaskan bahwa upah adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Upah dapat dijadikan alat untuk memotivasi karyawan agar meningkatnya prestasi kerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki upah yang tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

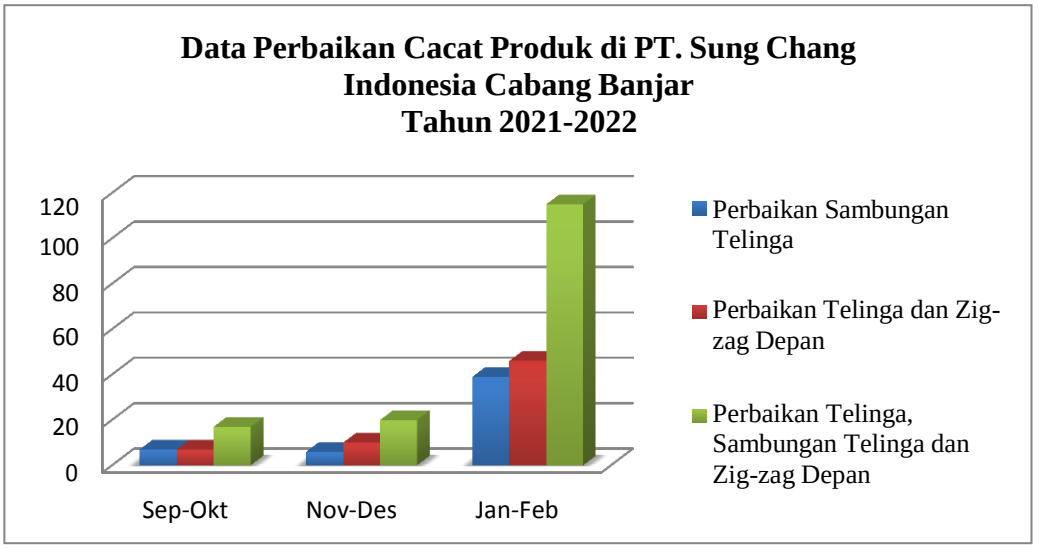
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga tidak kalah pentingnya dalam upaya pengembangan perusahaan. Motivasi kerja merupakan aspek penting karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul rasa semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda pada setiap individu dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan di tempat ia bekerja dan perasaan puas atas apa yang telah dikerjakannya yang bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Siagian dalam Damayanti (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan

seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Agar karyawan dapat bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuannya, maka diperlukan dorongan dari pihak luar. Oleh karena itu, agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Bila seseorang telah termotivasi maka ia akan berusaha sekuat tenaganya untuk mencapai apa yang menjadi ujuan atau keinginannya. Namun belum tentu semua kerja keras yang telah diupayakannya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan jika ia tidak melakukannya ke arah yang diinginkan oleh perusahaan. Maka atasan harus mengarahkan kepada para karyawannya agar bekerja sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri.

Penulis menentukan subjek penelitian yaitu PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri rangkaian rambut (*wig*). PT. Sung Chang Indonesia, yaitu berdiri pada tanggal 10 Juli 1995. Pendiri dari PT. Sung Chang Indonesia yaitu Mr. Kim Young Yool yaitu seorang investor Korea Selatan. Adapun status dari perusahaan ini adalah perusahaan penanaman modal asing (PMA). Sung Chang saat ini adalah produsen *wig* yang telah duduk di puncak dunia di luar Indonesia. PT. Sung Chang Indonesia memiliki cabang di beberapa daerah, salah satunya di Kota Banjar. Pembuatan *wig* di PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar ini hanya mengerjakan proses paling awal. Sehingga dalam pengerjaannya membutuhkan keuletan, ketelitian dan ketekunan karena dikerjakan secara manual. Perempuan dianggap lebih teliti dan tekun, agar hasil

yang diperoleh bisa sempurna. Sedangkan proses finishing dikerjakan di pabrik pusat, yakni di Purbalingga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada staff HRD PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar, ada beberapa permasalahan dalam perusahaan ini. Salah satunya permasalahan kinerja yang terjadi pada karyawan PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar yaitu berdasarkan kualitas bahwa masih ada karyawan memproduksi dengan hasil yang kurang baik (cacat produk), berdasarkan komitmen kerja masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: Bagian HRD PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar (2021)

Gambar 1.1 Data Perbaikan Cacat Produk

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021, Kota Banjar sebesar Rp. 1.831.885,00 dan upah terendah yang diberikan kepada karyawan PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar sudah sesuai peraturan yang berlaku yaitu sebesar Rp. 1.831.885,00 dengan jam kerja

dari pukul 07.00-15.00 WIB yang dilaksanakan setiap hari Senin-Sabtu. PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar juga memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan kepada karyawannya.

Dikarenakan terdapat kenaikan jumlah cacat produk pada bulan September hingga Februari pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar, maka variabel ini menarik untuk diteliti. PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar juga belum pernah melakukan penelitian atau evaluasi mengenai pengaruh upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis akan meneliti dengan judul **"PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SUNG CHANG INDONESIA CABANG BANJAR".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengupahan karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
4. Sejauh mana pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengupahan Karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
2. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.
4. Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan ilmu pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Terapan ilmu pengetahuan

   Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai upah dan motivasi kerja karyawan, dimana dalam penelitian ini peneliti akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam menerapkan ilmu prengetahuan itu sendiri.

a. Bagi Perusahaan

Dengan menggunakan penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini. Dapat juga digunakan sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan selanjutnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan khususnya khususnya mengenai upah dan motivasi.

b. Bagi Penulis

Dapat digunakan sebagai penerapan dari ilmu manajemen, khusunya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi PT. Sung Chang Indonesia Cabang Banjar berada di Jl. Husen Kartasasmita, No. 212, Dusun Warung Buah, RT. 26, RW. 13, Desa Neglasari, Kecamatan Banjar, Kota Banjar.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan dari bulan November 2021 sampai dengan Juli 2022. Dengan jadwal penelitian terlampir.