

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan. Dunia bisnis saat ini yang tidak pasti dan cepat berubah, mendorong pelaku usaha untuk terus bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam menghadapi persaingan, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Menjaga sebuah organisasi atau perusahaan agar selalu dapat bersaing, memiliki tenaga kerja dengan kinerja yang baik, kompeten dan cakap dalam pekerjaannya merupakan suatu keharusan. Karena kinerja karyawan merupakan satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang diharapkan, perlu adanya partisipasi dan kontribusi yang optimal dari perusahaan itu sendiri sebagai wadah pengembangan, pemelihara & pengelola sumber daya manusia. Setia perusahaan ingin tingkat output yang didapat lebih baik dari hal yang telah mereka korban.

(Kasmir, 2016) memberikan penjelasan tentang sumber daya manusia bahwa “Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan

kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan”.

Maka keberadaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan aset penting untuk menompang dan mendukung strategi serta rencana jangka panjang dan pendek perusahaan, karena tenaga kerja sebagai roda penggerak dan pelaksana kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hal yang menjadi faktor dapat bertahan dan berkembangnya sebuah organisasi. Kinerja ada pada seorang tenaga kerja tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dorongan pada setiap individunya. Maka salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi ialah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Di dalamnya terbentang sejumlah jalan dan rute yang jika di lakukan akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat yang diinginkan. Dengan kata lain pengelolaan kinerja karyawan yang optimal akan mengantarkan sebuah bisnis ke tempat yang ditujunya.

Pengelolaan kinerja tidak hanya sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai, memotivasi dan memberikan kepuasan pada karyawan. Maka dari itu, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah sistem pengupahan dan lingkungan kerja.

(Kadarisman, 2016) mengemukakan “Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya disepakati oleh ke dua belah pihak”. Lalu disebutkan pada Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Oleh karena itu upah tenaga kerja dapat dikatakan sebagai dorongan untuk pemenuhan keinginan serta kebutuhannya masing-masing, dorongan tersebut bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Hal tersebut sejalan dengan (Rivai, 2009) bahwa dengan semakin ketatnya persaingan dalam bisnis, industri seharusnya mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh industri adalah upah. Jika sistem tersebut adalah upah yang adil dan kompetitif yang dirasakan oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja potensial, mempertahankan dan memotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga meningkatkan produktivitas dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri tidak hanya unggul dalam persaingan, tetapi juga mampu bertahan, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan bisnisnya.

Selain sistem pengupahan, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengambil peran penting terhadap kinerja karyawan, sangat berdampak baik menuju hasil yang positif atau negatif.

Hasil positif dianggap hasil dari lingkungan kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan sehat secara fisik dan psikis akan memiliki keinginan untuk bekerja. Disamping itu lingkungan kerja yang tepat akan membantu mengurangi ketidakhadiran karyawan dan dengan demikian kinerja perusahaan juga meningkat.

Menurut (Widyaningrum, 2019) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”.

Selain itu (Afandi, 2018) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Maka dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat penting dan perlu mendapat perhatian. Para pemimpin tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang mereka inginkan ialah

tenaga kerja yang bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

PT. Herlinah Cipta Pratama merupakan perusahaan yang bergerak pada produksi makanan khas daerah Garut. Mereka menggunakan bahan baku utama yaitu tepung beras yang diperoleh langsung dari beberapa kelompok tani Kabupaten Garut. Hal tersebut dilakukan untuk dapat menjamin mutu dan mempertahankan keaslian rasa dodol.

Sejauh ini sistem pengupahan di PT. Herlina Cipta Pratama pada karyawan produksi bagian pengemasan ialah menggunakan sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi. Dengan menggunakan sistem pengupahan ini terlihat perbedaan keterampilan dan kemampuan masing-masing pegawai dimana munculnya ketidakpercayaan diri pada pegawai yang selalu tertinggal.

Adapun permasalahan dari lingkungan kerja di PT. Herlinah Cipta Pratama pada bagian *packing* yaitu terlihat dari kurangnya optimalisasi pemanfaatan potensi tempat kerja, dimana masih terdapat beberapa ruangan yang masih belum digunakan. Disisi lain hubungan tenaga kerjanya pun perlu di analisis lebih jauh karena masih adanya perselisihan antar tenaga kerja yang terjadi.

Data pendukung yang diperlihatkan oleh pihak PT. Herlinah Cipta Pratama Kabupaten Garut, masalah yang terjadi yaitu bahwa PT. Herlinah Cipta Pratama mengalami penurunan jumlah produksi yang terjadi dari tahun 2019 hingga tahun 2021 yang semakin menurun. Data penurunan kinerja PT. Herlinah Cipta Pratama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja karyawan bagian produksi
PT. Cipta Herlinah Pratama Kabupaten Garut per Bulan

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	11.530	11.245	11.275	11.771	10.745	10.423
Februari	10.325	10.426	9.255	9.422	10.132	8.340
Maret	9.421	9.450	9.145	8.705	9.275	7.705
April	10.113	11.203	9.154	9.417	8.650	8.160
Mei	12.350	11.316	10.241	10.545	8.822	9.064
Juni	12.336	12.492	11.875	12.801	10.860	11.330
Juli	12.345	12.568	12.100	12.289	10.680	10.876
Agustus	11.675	10.475	11.627	9.934	9.325	8.793
September	9.254	9.648	11.281	9.729	9.072	8.611
Oktober	10.441	10.464	10.921	10.753	9.577	9.517
November	10.320	10.576	11.150	11.060	9.700	9.788
Desember	11.318	10.251	11.320	11.572	10.428	10.694
Total	131.428	130.114	129.344	127.998	117.266	113.301

Sumber : Departemen Produksi PT. Herlinah Cipta Pratama

Tabel 1.2
Presentase Data Kinerja karyawan bagian produksi
PT. Cipta Herlinah Pratama Kabupaten Garut

Bulan	Presentase Capaian		
	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Januari	98 %	104 %	97%
Februari	101 %	101 %	82%
Maret	100 %	95 %	83%
April	110 %	102 %	94%
Mei	92 %	103 %	102%
Juni	101 %	108 %	104%
Juli	102 %	106 %	102%
Agustus	90 %	85 %	94%
September	104 %	86 %	95%
Oktober	100 %	98 %	99%
November	102 %	99 %	101%
Desember	90 %	102 %	103%
Total	99 %	98 %	96%

Sumber : Departemen Produksi PT. Herlinah Cipta Pratama

Kedua tabel di atas menunjukkan adanya penurunan kinerja pada karyawan produksi PT. Herlinah Cipta Pratama yang dilihat dari selisih presentase antara target produksi dan realisasi jumlah produksi yang dihasilkan. Presentase capaian nya kian menurun setiap tahun selama 3 tahun

kebelakang dan meskipun adanya fluktuasi perbulan dan telah diturunkannya target produksi setiap tahunnya total presentase capaian nya masih tetap menurun. Hal tersebut merupakan sebuah masalah yang cukup serius dan harus segera diatasi karena menyangkut dengan keberlangsungan produksi PT. Herlinah Cipta Pratama.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diteliti sejauh mana pengaruh sistem pengupahan menurut produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Suatu penelitian terhadap tenaga kerja produksi bagian *Packing* PT. Herlinah Cipta Pratama Kabupaten Garut)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang diutarakan pada latar belakang yaitu sejauh mana pengaruh sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem upah berdasarkan jumlah produksi pada tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.

3. Bagaimana kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
4. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
6. Bagaimana pengaruh sistem upah berdasarkan produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi pada tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
2. Lingkungan kerja pada tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
3. Kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.

4. Pengaruh sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.
6. Pengaruh Sistem pengupahan berdasarkan jumlah produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja produksi bagian *packing* di PT. Herlinah Cipta Pratama Kab. Garut.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu pihak manajemen sebagai masukan atau rekomendasi dalam pertimbangan pengambilan keputusan terutama dalam bisang sumber daya manusia mengenai sistem upah berdasarkan produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah pemahaman lebih mendalam dan pengalaman khususnya di bidang yang diteliti.

3. Bagi pembaca lain

Menambah wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai sistem upah berdasarkan produksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ataupun karya yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Herlinah Cipta Pratama Garut, yang beralamat di Jalan Pasundan No.102. Telepon (0262)232512 – 232620 Fax. 232493 Garut 44112 Jawa Barat – Indonesia dan penelitian ini dimulai dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Maret 2023, sebagaimana terlampir pada jadwal penelitian.