

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan dorongannya serta peran nyata seperti yang dapat di saksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. (Zainal dkk, 2014:24) Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang di inginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. (Daft, 2002 : 8) Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal dapat di tempuh oleh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas

perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Buruh yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Pekerjaannya. (Hamid,2003 : 40) Buruh yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Rivai, 2005 : 309) Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno

(2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja buruh dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”(Arms trong, 2004:45).Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusinya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Bertitik tolak dari uraian di atas kinerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kinerja buruh seringkali mengalami fluktuasi kenaikan ataupun penurunan. salah satunya seperti yang terjadi pada Cv. Dewi Ikhsan yang menjadi tempat penelitian. Selama tiga tahun terakhir kinerja buruh mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Berdasarkan wawancara dengan buruh yang bertugas sebagai divisi pengecekan barang di Cv. Dewi Ikhsan, terjadi penurunan kinerja buruh seperti kualitas barang yang diproduksi tidak memenuhi standar, kuantitas barang yang diproduksi tidak memenuhi target yang ditentukan, adanya ketidaksesuaian data dengan barang yang disebabkan kelalaian buruh, juga keterlambatan dalam proses produksi yang berakibat pada keterlambatan dalam pengiriman barang kepada kosumen maupun pasar dagang. Hal ini tentu perlu diperhatikan, mengingat kinerja buruh akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan menurunnya kinerja, tentu tingkat produksi juga akan terpengaruh. apabila produksi menurun permintaan pasar juga tidak akan bisa terpenuhi, yang akan berakibat pada

menurunnya pendapatan perusahaan.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja buruh tersebut adalah dengan cara memperhatikan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2017:158) mengungkapkan upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Karena pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan para buruh maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para buruh untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan buruh agar loyalitas buruh terhadap perusahaan juga tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fredi efendi (2017:4) yang menyatakan bahwasannya semakin tinggi tingkat upah yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja para pekerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2013) yang menyatakan upah berpengaruh terhadap kinerja buruh.

Selain itu, untuk mendisiplinkan buruh yang tidak bekerja dengan baik maka diperlukan tindakan yang dapat memberikan perubahan perilaku buruh menjadi lebih baik. Salah satunya yaitu (Pemutusan Hubungan Kerja). PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pada dasarnya pemberhentian (PHK) diambil dengan salah satu pertimbangan adalah merosotnya kinerja buruh tersebut. PHK dijadikan jalan akhir bagi perusahaan manakala setelah diberikan pembinaan dan peringatan kepada pekerja tersebut, namun tidak pernah berubah kinerjanya menjadi lebih baik.

Menurut Anekwe Rita I Foma (2019:10) hubungan antara pemberhentian dengan kinerja yaitu sebagai kebijakan perusahaan untuk mengurangi biaya atau resiko kerugian perusahaan dan juga meningkatkan kinerja buruh itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wali, Rehman dan Naeem (2012) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pemutusan hubungan kerja terhadap kinerja buruh. Juga penelitian yang dilakukan oleh Fernando, Bulon and Maria (2008) yang menemukan adanya pengaruh antara pemutusan hubungan kerja dengan kinerja buruh.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH UPAH DAN PEMBERHENTIAN (PHK) TERHADAP KINERJA BURUH (Kasus Pada Buruh Buruh Cv. Dewi Ikhsan Soreang Bandung).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah- masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian upah bagi buruh di Cv.Dewi Ikhsan Soreang

Kabupaten Bandung.

2. Bagaimana pelaksanaan pemberhentian (PHK) buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang Kabuapten Bandung.
3. Bagaimana kinerja buruh di Cv.Dewi Ikhsan Soreang Kabupaten Bandung.
4. Bagaimana pengaruh upah dan pemberhentian terhadap kinerja buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian upah kinerja buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemberhentian (PHK) Kinerja Buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh upah dan pemberhentian (PHK) terhadap kinerja buruh di Cv. Dewi Ikhsan Soreang kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan Draft skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Siliwangi.

Penelitian ini di harapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya materi atau pembahasan tentang pengaruh upah dan pemberhentian (PHK) terhadap kinerja buruh.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan menggunakan penelitian ini perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dari langkah- langkah selama ini, sehingga bisa menjadi acuan perusahaan dalam menentukan kebijakan khususnya mengenai cara pemberian upah buruh dan pelaksanaan pemberhentian.

b. Bagi Penulis

Menerapkan teori – teori yang diperoleh selama dibangku kuliah dan menambah juga memperluas wawasan pengetahuan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Pihak Lain

Yaitu sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembang kan pengetahuan kepada masyarakat.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Dewi Ikhsan yang bertempat di Jl. Ciwidey, kampung Lembur Picung, kecamatan Soreang Kabupaten Bandung No.HP 081294987214.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 12 bulan yaitu mulai dari bulan Maret 2021 sampai Maret 2022. Untuk bisa lebih jelasnya jadwal kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.