

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. (Mangkunegara 2017: 1)

Pengembangan tenaga kerja mencakup pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap pengelolaan perusahaan. Karena untuk mengelola

perusahaan menjadi efektif dan efisien dibutuhkan kinerja atau prestasi karyawan tersebut.

Motif berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai predikat prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada

para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. (Sinambela, 2021: 332)

Disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia, terutama bagi orang yang bekerja dan menjadi pegawai di suatu perusahaan. Disiplin bertujuan untuk pembentukan perilaku yang lebih baik. Selain itu, disiplin juga bertujuan agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Apabila tidak disiplin maka pegawai harus siap dengan konsekuensi yang diberikan oleh atasannya. Karena disiplin adalah salah satu bentuk bahwa pegawai tersebut telah mematuhi peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh perusahaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah sistem upah. Menurut Setiadi (2020) bahwa upah menunjukkan penghasilan yang diminta oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Dimana tidak hanya memperhatikan besar kecilnya upah tetapi juga membandingkan dengan upah yang diterima rekan lain atau dengan perusahaan yang sejenis lainnya. Salah satu tujuan pemberian upah oleh perusahaan yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

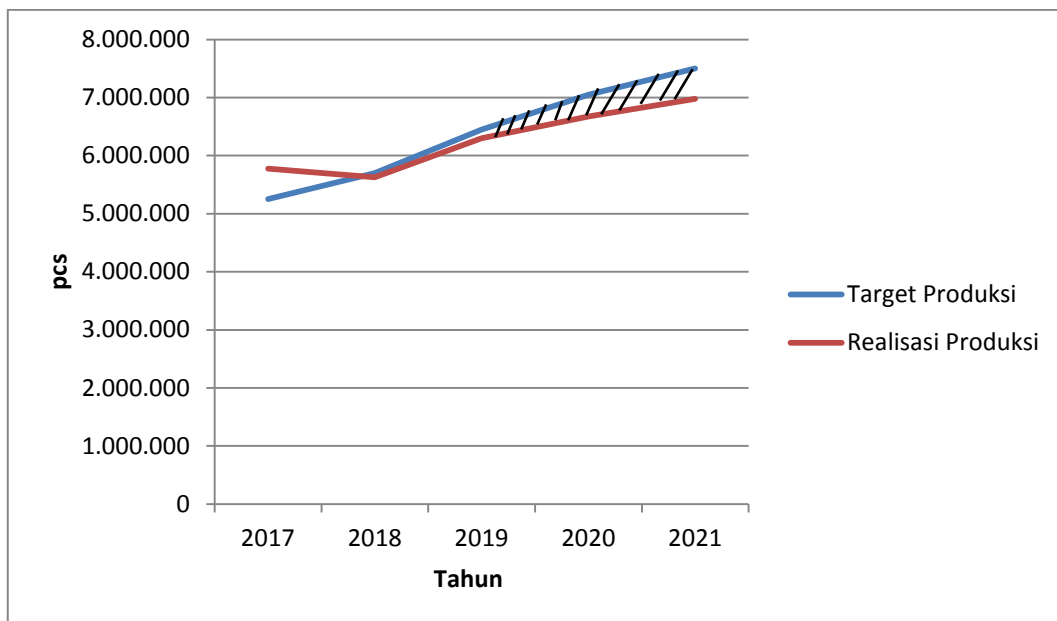
Sistem upah sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, karena upah dapat memberi semangat atau dorongan bagi para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Upah juga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi karyawan tersebut. Karena itu sistem pengupahan sangat penting kaitannya

dengan karyawan dan perusahaan karena upah salah satu motivasi untuk terus bekerja sehingga perusahaan juga dapat berkembang dengan baik.

**Tabel 1.1**  
**Data Prestasi Kerja Karyawan**  
**CV Sotong Bapem Kecamatan Cineam**

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
2017	5.250.000 pcs	5.774.993 pcs	109%
2018	5.700.000 pcs	5.624.991 pcs	98%
2019	6.450.000 pcs	6.299.992 pcs	97%
2020	7.050.000 pcs	6.674.989 pcs	94%
2021	7.500.000 pcs	6.974.987 pcs	92%

Sumber: CV. Sotong Bapem Kecamatan Cineam (2023)



Sumber: CV. Sotong Bapem Kecamatan Cineam (2023)

**Gambar 1.1**  
**Data capaian target produksi CV Sotong Bapem Kecamatan Cineam**

Dalam kondisi saat ini banyak ditemukan beberapa masalah yang ada di suatu perusahaan, salah satunya yaitu perusahaan CV Sotong Bapem di Cineam. Dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan di CV Sotong Bapem tersebut kedisiplinannya masih rendah yang dapat dilihat dari hasil

produksi selama 5 tahun berturut-turut yang terus menurun dari target yang telah ditentukan. Selain itu, banyak karyawan yang masuk untuk bekerja tidak tepat waktu. Karyawan juga sering bolos tanpa alasan yang jelas. Selain itu sistem upah yang diterapkan di perusahaan tersebut berdasarkan hasil yang diperoleh tiap karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki upah yang berbeda-beda tergantung hasil yang di dapat per harinya.

Dengan adanya masalah tersebut betapa pentingnya sistem upah dan disiplin bagi kemajuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan CV Sotong Bapem kecamatan Cineam mengenai “Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem upah karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam?
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam?
4. Sejauh mana pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem upah karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam.
2. Disiplin kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam.
3. Prestasi kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam.
4. Pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di CV Sotong Bapem kecamatan Cineam.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
  - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai sistem upah dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
  - b. Bagi karyawan, dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.

- c. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV Sotong Bapem Dusun Sindangrasa RT 004 RW 04 Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV Sotong Bapem yang beralamat di Dusun Cineam RT 004 RW 04 Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, dengan waktu yang dilaksanakan mulai dari September sampai Juni 2023 dapat dijelaskan pada tabel yang terlampir.