

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu Perusahaan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu banyak sekali Perusahaan yang mulai serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisien Perusahaan menginginkan kesuksesan untuk mencapai target dan tujuan yang menguntungkan Perusahaan untuk mendukung motivasi kerja karyawan demi terciptanya produktivitas kinerja yang ada di dalam perusahaan.

Perusahaan adalah suatu Lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan hidup. Untuk melaksanakan proses produksinya, atau perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari upah yang diterima karyawan, apakah upah tersebut layak dan berbanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain upah, ada juga faktor lain yang mendukung terciptanya lingkup dan tujuan perusahaan yang sehat, faktor tersebut adalah lingkungan kerja yang ada, perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang menyediakan barang dan jasa saja mempengaruhi peningkatan kenyamanan lingkungan kerja karyawan tersebut,

kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawannya.

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Tidak seperti gaji yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya tetap, upah cenderung berubah-ubah. Upah dapat digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja mencapai target atau hasil yang diinginkan. Tidak hanya itu, upah juga bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas yang di bangun bisa tercipta dengan sendirinya ketika ketika upah yang diberikan sesuai dengan harapan karyawannya. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab naik turunnya motivasi kerja karyawannya, salah satunya mengenai pemberian upah kerja.

David Mwakdimi dan Dr. Joseph (2018) mengatakan upah terkatrgorikan kedalam dua indikator upah, yaitu Upah Dasar (*Base Pay*) dan Upah Tambahan (*Contoingent Pay*). Upah dasar yaitu upah dari pekerjaan yang mana terkait kedalam seluruh nilai pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:609) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagi balas jasa atau sebagi pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan

sesuatu. sedangkan menurut Rocky (2017:65) upah secara terminology adalah salah satu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang diterapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan rer UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah adalah salah satu jumlah uang yang ditetapkan dan diterima sebagai ganti balas jasa bagi manfaat tenaga kerja yang sifatnya konstan. Sadono (2017:76) dalam penelitiannya mengatakan upah juga juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya.

Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh sebagai jasa kerja yang telah dilakukan, seperti barang yang dihasilkan berdasarkan selama masa pekerjaan yang dihasilkan, pemberian upah kepada buruh atau pekerja setidaknya atas dasar yang telah mereka lakukan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan serta mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan bermanfaat bagi keluarganya. Upah sebagai salah satu komponen dalam kompensasi yang memegang peran penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Saat pemberian kompensasi, manajemen harus memberikan upah secara adil kepada setiap karyawannya sesuai dengan target produksi yang dihasilkan. Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja bagi

karyawannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan motivasi kerja, apabila lingkungan kerjanya baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawannya, begitu pula sebaliknya. Menurut Lewa dan Subowo (2017: 75) lingkungan kerja adalah lingkungan yang dibuat sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu ketika karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Schultz & Schultz dalam Kuntjojo, (2017:135) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan individu yang sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga diharapkan dengan adanya perkembangan tersebut perusahaan dapat bersaing seiring berjalannya perubahan zaman dari tahun ke tahun. Kemajuan perusahaan ini bisa dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan sesama antar rekan kerja ataupun hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut serdamayanti dalam Recky (2017;758) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Menurut Wursanto (2018:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Upah dan lingkungan kerja merupakan faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, semangat motivasi dalam bekerja bisa lebih maksimal dibandingkan dengan upah yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapai kenyamanan dalam bekerja yang nantinya maksud dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja dan berusaha dengan giat sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi dapat dijadikan pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Lantara (2019:42) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, karyawan bisa lebih maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja pada

karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas para karyawannya.

PT Changsin Reksa Jaya Garut Kampung Karang Mekar adalah Perusahaan yang bergerak di bidang produksi alas kaki, khususnya sepatu. PT Changsin Reksa Jaya memiliki beberapa divisi didalam perusahaannya, salah satunya adalah divisi mekanik. Karyawan yang bekerja di bagian mekanik memiliki tanggung jawab untuk memelihara kesehatan mesin, produktivitas mesin dalam menghasilkan produk yang diinginkan agar jumlah produk yang dihasilkan sesuai target dari perusahaan.

Memiliki motivasi kerja bagi karyawan sangatlah penting agar produktifitas kerja yang baik tercipta. Sebagai karyawan yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam menjaga kelangsungan dan pemeliharaan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang ada di PT Changsin khususnya bagian mekanik cenderung memiliki motivasi kerja yang naik turun. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu ketua mekaniknya. Beliau mengatakan bahwa “Akhir-akhir ini saya melihat dan mengamati secara langsung para karyawan yang ada di bagian mekanik khususnya yang saya bawahi. Mereka cenderung bekerja lebih lama dari biasanya. Dari 32 karyawan bagian mekanik yang bekerja, hanya 20 karyawan saja yang masih sesuai target perusahaan. Karyawan yang lainnya malah justru bekerja lebih lama dari biasanya. Selain itu, mesin yang biasa di cek kondisinya minimal 2-3x dalam sehari, justru hanya di cek rata-rata 1x saja dan bahkan terkadang dibiarkan begitu saja oleh para karyawan bagian mekanik. Motivasi kerja para karyawan ini ada kaitannya dengan lingkungan kerja di bagian

mekanik serta upah yang diberikan oleh perusahaan”. Upah yang diterima oleh para karyawan mekanik diberikan sesuai dengan perjanjian kontrak di awal dan sudah disepakati bersama oleh karyawan tersebut. Besaran upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian mekanik dihitung harian sebesar Rp. 100.000 karyawan bagian mekanik bisa mendapatkan upah tambahan dengan mengambil jatah cuti yang ditetapkan oleh perusahaan, namun jika tidak mengambil jatah cuti, maka karyawan tersebut tidak mendapat upah tambahan. Selain itu, jika karyawan tidak hadir, maka upah tersebut tidak diterima atau ada potongan meskipun sudah sesuai perjanjian kontrak di awal kerja. Ketika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dan memiliki motivasi kerja yang relatif meningkat. Penciptaan lingkungan kerja pada dasarnya tidak hanya terfokus pada satu ruang lingkup saja. Perusahaan harus bisa menyeimbangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bagi karyawannya.

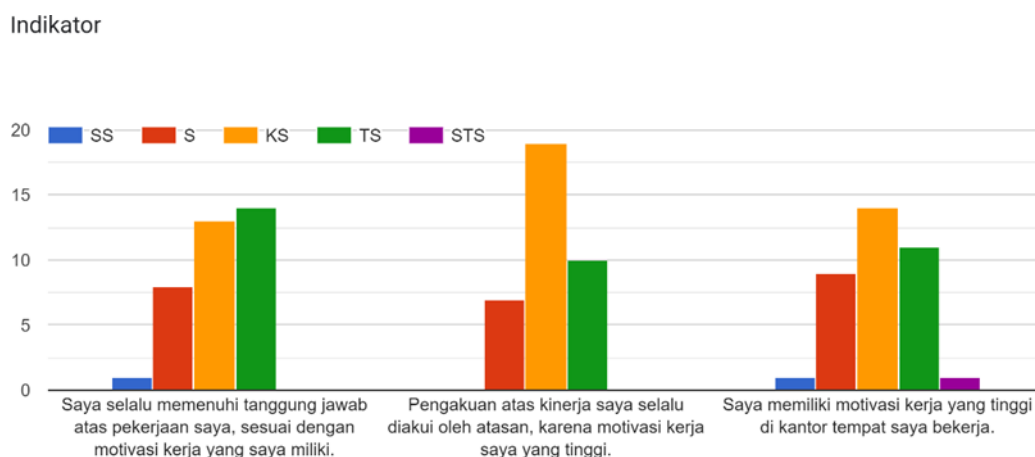
Penciptaan lingkungan kerja non fisik ini sering berkaitan dengan atasan, rekan kerja, tanggung jawab, jabatan dalam pekerjaan maupun pengawasan pada saat bekerja. Hal ini sangat penting bagi karyawan karena nantinya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di bagian mekanik. Ketika kondisi lingkungan kerja non fisik mendukung bagi karyawannya, maka tidak menutup kemungkinan karyawan bisa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Kepala mekanik melakukan pertemuan dengan beberapa kepala grup untuk mengetahui apa yang menjadi kendala bagi karyawan, sehingga karyawan mau bekerja dengan giat dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu

diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan kepala mekanik PT Changsin Reksa Jaya, kepala mekanik mengatakan dalam wawancara bahwa ”Terjadi penurunan motivasi kerja karyawan bagian mekanik, beberapa karyawan mengeluh kepada saya perihal upah yang mereka terima. Mereka menyebutkan pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan upah yang diterima”. Jika terjadi penurunan motivasi kerja karyawan bagian mekanik, kepala mekanik PT Changsin Reksa Jaya hanya perlu mengetahui sebab-sebabnya, bisa jadi karyawan bagian mekanik memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Dari hasil survei pra-penelitian yang peneliti lakukan kepada karyawan PT Changsin Reksa Jaya bagian mekanik dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan beberapa pilihan jawaban, diperoleh responden sebanyak 32 orang dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 1.1
Data Hasil Survei Pra-penelitian



Dari data pra-penelitian diatas dapat dilihat bahwa yang setuju dengan pernyataan bahwa mereka selalu memenuhi tanggung jawab atas tugas yang dikerjakan karena motivasi kerja yang tinggi berjumlah sebanyak 8 orang, kurang setuju sebanyak 13 orang, dan tidak setuju sebanyak 14 orang. Kemudian karyawan yang setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka yang selalu diakui oleh atasan karena motivasi kerja yang tinggi berjumlah sebanyak 7 orang, kurang setuju sebanyak 19 orang, dan tidak setuju sebanyak 10 orang. Kemudian pernyataan terakhir yang menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi di kantor berjumlah sebanyak 9 orang, sangat setuju berjumlah sebanyak 2 orang, kurang setuju sebanyak 14 orang, dan tidak setuju sebanyak 11 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pra-penelitian diatas, dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, maka hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan perlu menerapkan beberapa strategi untuk mengatasi masalah rendahnya motivasi kerja para karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan melalui penyebaran pra-kuesioner dan wawancara dengan pihak kepala mekanik PT Changsin Reksa Jaya, tampak ada permasalahan yang menonjol di perusahaan tersebut. PT Changsin Reksa Jaya memiliki karyawan yang banyak sehingga peningkatan lingkungan kerja tidak bisa secara maksimal diupayakan oleh pihak perusahaan untuk mendorong motivasi kerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan kepala mekanik PT Changsin Reksa Jaya mengenai motivasi kerja yang berkaitan dengan upah dan lingkungan kerja, perlu dicaritahu bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT

Changsin Reksa Jaya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi kasus pada bagian mekanik PT. Changsin Reksa Jaya Garut).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Pemberian Upah dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian Upah Karyawan Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.
3. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.
4. Bagaimana Pengaruh Pemberian Upah dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pemberian Upah Karyawan Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.

2. Lingkungan Kerja Bagian Non Fisik Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.
3. Motivasi Kerja Bagian Mekanik di PT.Changsin Reksa Jaya Garut.
4. Pengaruh Pemberian Upah dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Bagian Mekanik di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.

1.3 Kegunaan Hasil Penelitian

Memulai penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi untuk ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pemberian upah dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan Langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan upah karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya

mengenai pengaruh pemberian upah dan kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Changsin Reksa Jaya yang berada di Garut dengan alamat JL. Raya Leles No. 134, Kampung Karang Mekar RT. 02 RW.08, Ds Ciburial Kecamatan Leles, Kabupaten Garut- Jawa Barat, Indonesia, 41152. Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, terhitung mulai dari bulan juni 2022 sampai Desember 2022. Dengan rincian kegiatan penelitian seperti disajikan pada lampiran 1.