

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia usaha yang berkembang dengan pesat, perusahaan diharapkan mampu mengelola usaha dan memberdayakan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi baik perusahaan besar atau kecil. Sangat penting untuk dapat mempelajari dan mengetahui sumber daya manusia pada perusahaan karena bertujuan untuk mengetahui hal yang diperlukan dalam menganalisa dan mengatasi masalah masalah manajemen di perusahaan khususnya dibidang organisasi. Pada saat ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peran yang penting sebagai penggerak dalam aktivitas perusahaan oleh karena itu sumber daya yang profesional, terpercaya, dan dapat diandalkan merupakan tolak ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan karyawan merupakan peran yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya, karyawan adalah sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk memberikan ide, tenaga, pengetahuan, dan kreatifitas kepada organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan jumlah dan kualitas sumber daya manusia juga harus dipertimbangkan, sehingga tidak ada kekurangan atau kelebihan. Sumber daya manusia juga harus memenuhi kualifikasi

yang dipersyaratkan oleh perusahaan. (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia juga merupakan sumber daya penting bagi bisnis untuk mendukung dan mewujudkan rencana jangka pendek maupun jangka panjang, karena karyawan adalah sumber daya dan kehidupan perusahaan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional akan berprestasi dalam melaksanakan tugas mereka, yang membuat mereka produktif dan berhasil.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja para pegawainya. Kinerja merupakan faktor yang menjadi sandaran sebuah organisasi untuk kelangsungan hidup dan perkembangannya. Kinerja individu pegawai tergantung pada motivasi, kemampuan dan kemauan masing-masing orang. Apabila setiap organisasi mempunyai sumber daya manusia yang baik, maka kelangsungan organisasi tersebut akan berjalan lama, berjalan efektif dan berkembang secara terus menerus, dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus mempunyai kemauan dan kemampuan tertentu. Seseorang atau sekelompok orang bersedia melaksanakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan meningkatkan kegiatan tersebut serta memperoleh hasil yang diharapkan (Rivai, 2018)

Data pendukung yang diberikan oleh PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya, terdapat masalah lain yaitu PT Catur Wangsa Indah mengalami penurunan produksi yang terjadi pada tahun sampai tahun. Data penurunan kinerja karyawan terhadap produksi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1**Data Penurunan Kinerja Karyawan terhadap Produksi**

Tahun	Target Produksi (Kg)	Jumlah Produksi (Kg)
2019	910.118,0	896.629,9
2020	510.814,0	262.922,1
2021	446.819,0	396.300,4
2022	620.842,0	479.907,3

Sumber: PT Catur Wangsa Indah Tahun (2023)

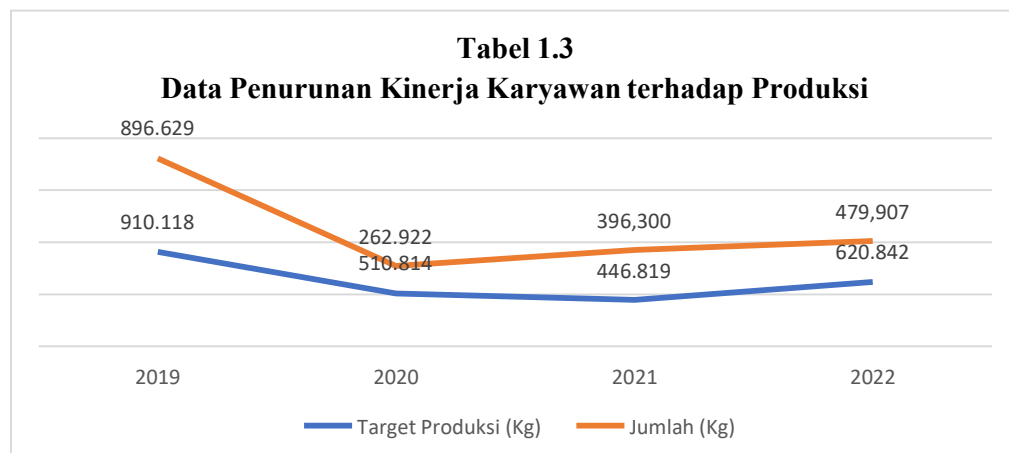
Sedangkan pada tabel 1.2 tersaji jumlah karyawan pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya bagian Produksi.

Tabel 1.2**Data Jumlah Karyawan PT Catur Wangsa Indah Bagian Produksi**

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	80 Karyawan
2020	80 Karyawan
2021	53 Karyawan
2022	53 Karyawan

Sumber: PT Catur Wangsa Indah Tahun (2023)

Pada tabel 1.3 juga tersaji Data Penurunan Kinerja Karyawan terhadap Produksi.



Sumber: PT Catur Wangsa Indah (2023)

Pada Tabel 1.4 Terdapat Data Standar Kualitas Kinerja Karyawan Produksi yang lolos dari uji kualitas atau *quality control*.

Tabel 1.4

Data Standar Kualitas Kinerja Karyawan Produksi

Tahun	Target Produksi (Kg)	Jumlah Produksi (Kg)	Standar Kualitas (Kg)
2019	910.118,0	896.629,9	851.798,3
2020	510.814,0	262.922,1	249.776,7
2021	446.819,0	396.300,4	376.485,6
2022	620.842,0	479.907,3	455.912,2

Sumber PT Catur Wangsa Indah (2023)

Pada Tabel 1.5 Terdapat juga Data Jumlah Ketepatan Waktu Hasil Produksi

Tabel 1.5

Data Jumlah Ketepatan Waktu Hasil Produksi

Tahun	Target Waktu Produksi	Realisasi Waktu Produksi
2019	100%	97%
2020	100%	96%
2021	100%	96%
2022	100%	93%

Sumber: PT Catur Wangsa Indah (2023)

Menurut tabel 1.1 dan 1.3 diketahui bagaimana penurunan kinerja karyawan PT Catur Wangsa Indah yang dilihat dari selisih antara target produksi dan realisasi jumlah produksi yang tidak mencapai target dikarenakan produksinya dibatasi yang mengakibatkan upah yang diberikan perusahaan lebih rendah dari standar upah minimum regional (UMR) di Kota Tasikmalaya yang sebesar Rp2.533.341,00 pada Tahun 2023. Selain itu, permasalahan lingkungan kerja di PT Catur Wangsa Indah pada bagian produksi adalah terlihat kurang kompak dan harmonisnya para karyawan dikarenakan sistem upah sesuai produksi yang mengakibatkan para karyawan seperti berkompetisi dan sering mengakibatkan perselisihan satu sama

lain. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan upah. Umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu para karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja apabila hasil dari pekerjaan mereka mendapat imbalan yang memuaskan dan sesuai dengan haknya. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan agar kinerja para karyawan semakin maksimal adalah diberikannya upah.

Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. (Rivai, 2017: 375). Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi karyawan lepas. Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerjaan harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya disepakati oleh kedua belah pihak (Kadarisman, 2016). Lalu disebutkan pada Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, 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.

Perusahaan perlu memperhatikan terhadap upah yang diberikan kepada karyawan agar tetap adil dan kompetitif agar industri akan lebih mudah menarik para pekerja potensial dan mempertahankan serta memotivasi karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan bisa tetap bertahan dan unggul dalam persaingan juga mampu mengembangkan perusahaannya. Upah, sebagai komponen kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan upah yang layak bagi karyawan. Selain memberikan kompensasi kepada pekerja sebagai cara untuk meningkatkan kinerja mereka, perusahaan juga dapat melakukan beberapa hal untuk membantu karyawannya. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik yang mendorong para pekerja untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja juga termasuk fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan membantu mereka meningkatkan hasil kerja mereka. (Widyaningrum, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawannya. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, perusahaan akan merasakan dampaknya, karena kinerja karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawannya agar tetap produktif dan dapat mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upah yang adil dan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memaksimalkan tingkat kinerja karyawan. Pemberian upah yang adil dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk memaksimalkan potensi mereka, dan tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Produksi sendiri didefinisikan dalam ilmu ekonomi sebagai proses mengubah input (sumber daya) menjadi output (barang atau jasa). Input biasanya terdiri dari karyawan (labour), keterampilan (skills), modal (capital), lahan (land), bahan baku (material), dan lain-lain. (Rum Alim, 2016: 147). Dengan sistem pengupahan sesuai jumlah produksi, karyawan di bagian produksi akan terlihat perbedaan antara karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk memproduksi produk yang baik dan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang kurang baik, yang berarti bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan kurang akan mendapatkan upah yang berbeda.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan, maka peneliti akan mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul:

”Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upah karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan umum yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Upah karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik bagi pengembangan ilmu dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Kegunaan praktis merupakan manfaat yang bisa diambil dari penelitian tersebut oleh peneliti itu sendiri. Dalam hal ini, peneliti dapat memahami apa saja manfaat yang didapat, lalu bagaimana memecahkan masalah tersebut secara praktis dalam penelitian yang telah dilakukan.

a. Bagi penulis

Menambah wawasan sehingga dapat menambah pengetahuan serta pemahaman khususnya mengenai tentang upah, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta saran dan masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan untuk peneliti lain yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT Catur Wangsa Indah Tasikmalaya, yang beralamat di Jalan Mayor SL Tobing No. 46 Tasikmalaya Jawa Barat – Indonesia. No Telepon: +62 265 331 006, Fax: +62 265 332 603. Sedangkan penelitian ini

dimulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Desember 2023,
sebagaimana terlampir pada jadwal penelitian (Lampiran 1)