

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran dari manusia organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusia inilah yang dapat mengendalikan penentu berjalannya sebuah organisasi, oleh karena itu hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuannya yaitu peran karyawan didalamnya, Karyawan merupakan sumber daya penting bagi suatu organisasi, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. (Lijan yang

dikutip oleh Kokok, 2017: 32). Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi, salah satunya yaitu penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya apabila dikerjakan secara tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang kurang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memberikan upah. Secara umum karyawan berkerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan akan semakin giat berkerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas

jasa yang memuaskan. Dimana salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja kerja karyawan lebih optimal adalah dengan diberikannya upah.

Menurut Rivai (2017: 375), 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 di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjarahman dan Husnan, 2016: 61).

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja

karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dari menurut Matris dan Jakson (2017: 32), upah adalah merupakan faktor yang penting bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Selain upah yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja, untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan upah dan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Kabupaten Tasikmalaya merupakan Kabupaten yang saat ini sedang mengembangkan usaha budidaya udang vaname tepatnya di Kecamatan Cipatujah. Kecamatan Cipatujah merupakan salah satu kecamatan penghasil udang vaname di Kabupaten Tasikmalaya, terdapat beberapa desa di kecamatan tersebut yang saat ini mulai membudidayakan udang vaname, diantaranya Desa Cipatujah, Desa Ciandum, Desa Ciheras, Desa Sindangkerta dan Desa Cikawungading. Salah satu petani yang merupakan pelopor tambak udang vanname di Desa Ciheras, mengungkapkan bahwa desa tersebut adalah desa yang pertama kali

membudidayakan udang vanname di Kecamatan Cipatujah. Budidaya udang vanname di Desa Ciheras dimulai pada tahun 2003, awalnya dilatarbelakangi oleh banyaknya permintaan atas udang vaname, baik dari dalam maupun luar negeri. Selanjutnya pada tahun 2017, petani tambak udang vaname di Desa Ciheras semakin banyak. Warga sekitar berinisiatif untuk membudidayakan udang vaname dengan memanfaatkan lahan bekas galian pasir besi sebagai lahan tambak.

Kecamatan Cipatujah mempunyai potensi pengembangan budidaya udang vaname. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jumlah produksi dan nilai produksi ikan tawar dirinci per komoditi berdasarkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya (2021), dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah Produksi dan Nilai Produksi Ikan Tawar per Komoditi Tahun 2020

Jenis Ikan	Produksi (Kg)	Nilai Produksi (Rp)
Mas	2.090	56.430.000
Tawes	650	16.250.000
Gurame	75	3.750.000
Nilem	580	14.500.000
Mujair/Nila	2.350	39.950.000
Lele	1.710	29.070.000
Udang Vaname	19.500	1.521.000.000

Sumber: Profil Kecamatan Cipatujah, 2021.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa udang vaname merupakan produsen udang tertinggi atau sebagai sentra produksi (kg) udang vaname yaitu sebesar 19.500 (kg) dan nilai produksinya mencapai Rp. 1.521.000.000. Selain sebagai bahan konsumsi yang diolah langsung, udang vaname juga digunakan untuk pembuatan nugget udang, baso udang, dan berbagai jenis olahan makanan rasa udang. Permintaan udang yang sangat tinggi mengharuskan untuk membudidayakan udang yang

cukup, karena selain untuk bahan olahan langsung, udang juga digunakan sebagai bahan tambahan untuk aneka jenis pengolahan makanan.

CV. Dunan Pratama Cipatujah merupakan salah satu perusahaan pembudidaya dan pengeksport udang yang terletak di Provinsi Jawa Barat, tepatnya di Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang budidaya dan ekspor udang, CV. Dunan Pratama tentunya memiliki peran dalam upaya peningkatan target ekspor dan produksi nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal ini, peran CV. Dunan Pratama adalah dengan peningkatan produksi ekspor udang agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam ilmu ekonomi, produksi sendiri didefinisikan sebagai suatu proses yang mengubah input (sumberdaya) menjadi output (barang/jasa). Pada umumnya input terdiri atas tenaga kerja (*labour*), keterampilan (*skills*), modal (*capital*), lahan (*land*), bahan baku (*material*), dan lain sebagainya. Sedangkan output terdiri dari barang dan jasa (Rum Alim, 2016: 147).

Berdasarkan definisi produksi diatas, tampak jelas bahwa tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam proses produksi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan penggerak dari faktor-faktor produksi lainnya. Meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah baik modal maupun teknologi, akan tetapi bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan dari suatu perusahaan akan sulit tercapai. Untuk itu diperlukan kinerja yang optimal dari karyawan, khususnya pada bidang produksi. Dengan kinerja yang optimal dari karyawan bagian produksi diharapkan output yang dihasilkan dapat semakin besar sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Permasalahan utama yang sering ditemukan dalam kegagalan produksi udang vaname di CV. Dunan Pratama adalah buruknya kualitas air selama masa pemeliharaan, terutama pada tambak intensif. Padat tebar yang tinggi dan pemberian pakan yang banyak dapat menurunkan kondisi kualitas air. Hal ini diakibatkan kinerja karyawan yang kurang baik pada saat pemeliharaan dan pemberian pakan.

Terjadinya kondisi kinerja karyawan tersebut dipengaruhi banyak faktor yang diindikasikan dari upah dan lingkungan kerja perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan disebabkan upah yang diberikan sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan budidaya lain yang ada di Cipatujah. Dimana setiap pekerja *feeder* mendapat upah Rp. 50.000,- serta mendapat jatah makan dan minum. Sedangkan di perusahaan lain ada yang lebih dari Rp. 50.000,-. Sedangkan standar upah minimum regional (UMR) di Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar Rp. 2.251.787,92,-. Artinya upah yang diberikan kepada karyawan *feeder* di CV Dunan Pratama masih di bawah UMR Kab. Tasikmalaya.

Sedangkan dari lingkungan kerja, terlihat dari pengamatan bahwa kurangnya intensitas komunikasi antara pemilik dan karyawan menyebabkan rasa kurang nyaman yang berakibat kurang optimalnya kinerja. Bila hal ini terus – terusan terjadi maka akan mengganggu kinerja karyawan. Maka dari itu pihak perusahaan harus berusaha untuk menemukan solusi agar mampu memicu kembali kinerja karyawan bisa kembali optimal, yaitu melalui upah dan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Upah Dan**

lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana upah pada karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Upah pada karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja pada karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

3. Kinerja karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

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

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan dan pengetahuan

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

c. Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV. Dunan Pratama yang beralamat di Kampung Ciheras, Kecamatan Cipatujah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Penelitian dilakukan selama 7 bulan, terhitung mulai bulan Juli 2021 sampai Januari 2022. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Kegiatan	Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober – Desember 2021				Januari 2022			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan dan Pengajuan Izin	■	■																		
Penyusunan UP			■	■																
Bimbingan					■	■	■	■												
Seminar UP									■											
Revisi UP										■										
Penelitian										■	■									
Pengolahan Data											■	■								
Bimbingan													■	■	■	■				
Ujian Sidang Skripsi																	■			