

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Sebaik apapun organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2020) menyatakan “Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Menurut Rulianti (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Aspiyah & Martono (2016) SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban apabila salah dikelola.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga prestasi karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan. Menurut Wahyudi (2019) untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan suatu karya, kreativitas dan dorongan. Kesempurnaan aspek teknologi, tanpa aspek manusia sulit untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi/perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itulah sumber daya manusia

merupakan faktor yang sangat penting dalam proses industri, dan hal ini sesuai dengan kaidah-kaidah modern yang menempatkan manusia di atas faktor-faktor lain. Dengan semakin tajamnya tingkat persaingan yang ditunjukkan dengan masuknya perusahaan baru, maka dipandang perlu untuk mengupayakan karyawan yang sadar akan kewajiban serta tanggung jawabnya sebagai karyawan demi kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut penting sekali dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Fitriyadi & Tilaar (2016) menyatakan bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, peran serta pimpinan sangat diperlukan dalam memberikan motivasi (upah) sehingga karyawan dapat berprestasi dalam bekerja.

Era globalisasi yang sedang berkembang pesat saat ini, dunia industri dituntut dapat menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan agar dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja di dalam lingkungan perusahaan. Menurut Nursyahputri & Saragih (2019) semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan manju. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Prestasi kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, dan merupakan ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, di antaranya

adalah sistem pengupahan dan disiplin kerja yang baik. Menurut Baharuddin, Alhabsyi & Utami (2016) mengemukakan pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya yaitu sistem pengupahan dan disiplin kerja.

Menurut Yasa, Gunawan & Arnawa (2018) menyatakan sistem pengupahan yang berupa upah/gaji adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah bagi tenaga kerja merupakan cost atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya produksi. Pemberian upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan serta kelayakan dari kondisi perusahaan tersebut.

Upah merupakan sumber kehidupan yang penting bagi setiap karyawan. Menurut Efendi, Lubis & Elvina (2020) menyatakan upah adalah harga untuk balas jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Oleh karena itu dalam suatu sistem pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat diperhatikan dan merupakan hal yang sangat sensitif bagi karyawan. Menurut Ni’am, Suyadi & Ani (2018) mengemukakan bahwa pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan.

Menurut Wahyudin & Setiadi (2020) berpendapat bahwa upah menunjukkan penghasilan yang diterima 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 benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Selain sistem pengupahan, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Wairooy (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disamping 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. Menurut Jufrizen & Hadi (2021) disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh Wuysang & Tawas (2016) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari data yang ditunjukkan oleh pihak perusahaan CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon, masalah yang terjadi pada CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon yaitu selama 5 tahun terakhir ini mengalami penurunan prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja yang semakin

menurun, banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Data penurunan prestasi kerja CV. Sami Jaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi**  
**CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon**

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
2017	100 container	105 container	105 %
2018	130 container	127 container	98 %
2019	170 container	160 container	94 %
2020	200 container	185 container	92 %
2021	220 container	201 container	91 %

Sumber : CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon

Tabel di atas menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja karyawan pada CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon selama 5 tahun berturut-turut karena karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan sehingga terdapat selisih antara realisasi dengan target produksi. Besarnya selisih antara realisasi dengan target produksi disebabkan oleh tidak optimalnya prestasi kerja karyawan di bidang produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon. Hal tersebut merupakan sebuah masalah yang harus segera diatasi karena menyangkut dengan keberlangsungan produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon untuk mampu bersaing di industri furniture.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan atau pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja yang telah dibuat oleh pihak perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga perlu dianalisis sejauh mana “Pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon”. Hasil penelitian dan analisisnya dilakuka

untuk mengetahui seandainya sistem pengupahan dan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan telah berpengaruh positif serta dapat meningkatkan prestasi kerja maka sistem pengupahan dan disiplin kerja yang telah dibuat perlu untuk dipertahankan dan dijaga. Sedangkan apabila pengaruhnya negatif, maka sistem pengupahan dan disiplin kerja yang telah dibuat dalam rangka meningkatkan prestasi kerja perlu diatur atau ditata kembali menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan yakni : sejauhmana pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon, maka masalah pokok tersebut dapat dirinci dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan berdasarkan waktu karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
4. Sejauh mana pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem pengupahan karyawan berdasarkan waktu bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
2. Disiplin kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
3. Prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.
4. Pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada CV. Sami Jaya Kabupaten Cirebon.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.



## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Sami Jaya yang beralamat di Jalan Raya Tegalwangi No. 347 KM 10 Desa Tegalsari Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45153, Tlp 0231321539. Adapun jadwal penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 6 bulan terhitung dimulai Oktober 2021 sampai dengan Maret 2022. Dengan rincian kegiatan penelitian seperti disajikan pada lampiran 1.