

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yakni memperoleh keuntungan, dan keberlangsungan perusahaan serta mencapai dan menghasilkan sesuatu guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomis, sehingga perusahaan dapat tergantung pada kinerja karyawan sebagai faktor dalam Pencapaian tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja yang diproyeksikan kedalam standar kinerja karyawan seperti penyelesaian terhadap suatu pekerjaan.

Tujuan yang hendak akan dicapai dijelaskan melalui kinerja atau prestasi kerja, yang artinya dapat menunjukkan suatu kerja yang berproduktivitas melalui semangat kerja. Artinya, dengan memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya (Purwanto, 2016: 83).

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sistem upah, tunjangan dan penyediaan fasilitas/sarana dan prasaana, lingkungan, kepemimpinan dan sebagainya. Sistem pengupahan merupakan cara atau strategi

pemberian upah, kompensasi, gaji bagi pekerja sebagai imbalan terhadap jasa pekerjaan yang telah dilakukan (Hasibuan, 2016: 87).

Pemberian sistem upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Faktor lainnya yakni berupa tunjangan yang diperoleh karyawan. Tunjangan dapat dikatakan sebagai program pelayanan atau pembayaran tambahan bagi karyawan berupa tunai dan pada umumnya diberikan secara rutin dan periodik. Tujuan pemberian tunjangan tersebut dapat berupa membentuk dan memelihara semangat kerja karyawan. Adanya tunjangan dari perusahaan akan menjadikan karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Faktor yang diteliti lainnya adalah penyediaan fasilitas kerja yang dapat dikatakan sebagai segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi busana muslim seperti baju koko untuk dewasa dan anak, mukena, kebaya, peci bordir dan lainnya. Salah satu hal yang menjadi keunggulan dari perusahaan ini adalah produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang tinggi dan ketepatan waktu proses produksi dan disalurkan baik secara online, maupun

offline dengan wilayah pemasaran, Jawa, luar Jawa bahkan ke luar negeri yang biasanya berupa pemesanan dari *buyer*. Setiap minggu perusahaan ini mampu memproduksi sebanyak 75 kodi dengan didukung oleh karyawan yang profesional seperti Bagian Produksi sebanyak 46 orang.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya

Bagian Produksi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Penjahit	7	21	28
Mesin Komputer	8	-	8
Finisih	-	10	10
Jumlah	15	31	46

Sumber: CV Nuri Tasikmalaya

Data Tabel 1.1 menunjukkan jumlah bagian produksi sebanyak 46 orang yang terdiri dari penjahit sebanyak 28 orang, mesin border 8 orang dan finising 10 orang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan awal dengan owner CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa sistem pengupahan diberikan seminggu sekali, dengan besaran nominal sedikit lebih murah dengan pengusaha border lain pada umumnya, yaitu besar kecilnya upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah unit produk yang dihasilkan karyawan, artinya karyawan akan mendapatkan upah yang sesuai dari banyaknya unit produk yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Tabel 1. 2 Besaran Upah Bagian Produksi

Bagian Produksi	Upah/Kodi (Rp)
Penjahit	200.000
Mesin Komputer	40.000
Finisih	50.000

Sumber: CV Nuri Tasikmalaya

Pada Tabel 1.2 menunjukkan besaran upah yang diterima oleh karyawan dalam per kodi yang bisa dihitung untuk bayaran pertim yang relatif rendah jika dibandingkan dengan UMR Kota Tasikmalaya yang sudah mencapai 2,36 juta rupiah per tahun 2022 dan juga hasil produksi yang banyak. Sebab gaji yang diberikan dirasa kurang, maka akibatnya target produksipun tidak tercapai yang disebabkan kurangnya semangat dari karyawan karena gaji yang didapat rendah. data hasil produksi yang dilakukan

Tabel 1. 3 Target produksi bulan Maret Tahun 2022 di CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya

Minggu Ke	Target Produksi (Kodi)	Pencapaian (Kodi)
Minggu I	75	70
Minggu II	75	65
Minggu III	75	70
Minggu IV	75	60

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Data Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa besaran gaji yang relatif kecil jika mengigit produksi mingguan bisa mencapai 75 kodi dengan upah bagi karyawan bagian mesin Rp. 400.000, penjahit 200.000 dan finishing 50.000 per kodinya. Tentu saja selain hal gaji, hal lain yang ditemukan adalah masalah tunjangan yang diperoleh karyawan, dari hasil informasi yang ditemukan CV. Nuri Tasikmalaya memberikan tunjangan yang diberikan perbulan secara kontinyu. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan dengan besaran Rp. 100.000 dan tunjangan hari raya sebesar Rp. 200.000 Sebagai penunjang dalam bekerja, pihak perusahaan CV. Nuri Tasikmalaya menyediakan berbagai fasilitas/sarana untuk karyawan seperti tersedianya mushola, peralatan mesin jahit dan lain-lainnya. Namun karean lokasi musola dan mesin yang sudah hampir mendekati usia

ekonomis sehingga karyawan khawatir dan kurang nyaman dalam menikmati fasilitas yang ada di perusahaan.

Berbagai fenomena yang ditemukan terkait dengan upah ini belum dapat memuaskan karyawan atau buruh, hal ini mengakibatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja yang berkurang, sehingga sering terjadi karyawan yang menuntut upah atau penambahan tunjangan lain sesuai dengan pada umumnya di perusahaan bordir. Tidak adanya bonus bagi karyawan yang telah lama bekerja menjadi salah satu keluhan karyawan, perhatian lebih bagi senioritas/lebih berpengalaman. Besaran tunjangan baik bagi karyawan yang lama maupun baru masih tetap disamakan dan tidak ada kejelasnya seperti dalam hal kesehatan saat tidak ada yang sakit maka tunjangan tidak akan terealisasikan.

Penghargaan ini akan mendapat perhatian dari perusahaan sebagai upaya dalam menarik sumber daya manusia yang baik serta menjadikan sebagai alasan bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan atau bahkan meningkatkan semangat kerja. Persepsi karyawan terhadap upah, tunjangan dan keberadaan fasilitas yang tidak seimbang, maka hal ini dapat menimbulkan persepsi negatif sehingga ujung-ujungnya mengubah pada perilaku, sikap dan kepuasan buruh pada tempat kerja. Akibat kurangnya kompensasi ini memiliki efek dalam menurunkan etos kerja, menuntut penyesuaian upah, menurunkan semangat kerja, terjadinya kesalahan atau kegagalan dalam produksi sebagai tanda kinerja yang menurun.

Data tersebut menunjukkan target produksi setiap minggu belum tercapai, hal ini mengindikasikan rendahnya semangat kerja bagian produksi dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lain yang ditemukan adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya,

penyelesaian tugas atau pekerjaan yang tidak tepat waktu, tidak sesuai target jumlah produksi, masih banyaknya jumlah produk yang gagal, kurangnya kerjasama antar karyawan, fasilitas yang belum memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Sistem Upah, Tunjangan, Penyediaan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh sistem upah, tunjangan, dan penyediaan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Upah bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
2. Bagaimana Tunjangan bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
3. Bagaimana Penyedia Fasilitas Kerja bagian Produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
4. Bagaimana Semangat Kerja Bagian Produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
5. Sejauh mana pengaruh Sistem Upah, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas Terhadap Semangat kerja Bagian Produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem Upah Karyawan bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
2. Tunjangan Karyawan bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.

3. Penyedia Fasilitas Kerja Karyawan bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
4. Semangat Kerja Karyawan bagian produksi di CV Nuri Kawalu Tasikmalaya.
5. Pengaruh Sistem Upah, Tunjangan, Penyedia Fasilitas terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV Nuri Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

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

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh sistem upah, tunjangan, penyediaan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh sistem upah, tunjangan, penyediaan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya yang beralamat di Jln. Saguling Panjang Nomor 77, Kelurahan Cilamajang, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini dilakukan selama 10 bulan dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Desember 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.