

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia diharapkan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut karena di Indonesia sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Salah satu bukti perkembangannya yaitu terlihat dari sektor industri salah satunya industri kecil. Industri kecil adalah industri yang skalanya memang kecil, baik dalam permodalan, jumlah tenaga kerja, maupun investasi. Pengembangan industri kecil dilaksanakan guna meningkatkan keterkaitan antara industri kecil dan industri besar serta industri menengah maupun kegiatan sektor ekonomi lainnya. Hal tersebut dimaksudkan agar industri kecil dapat menunjang usaha pengembangan produktivitas tenaga kerja dan memperluas pertumbuhan kalangan wiraswastawan.

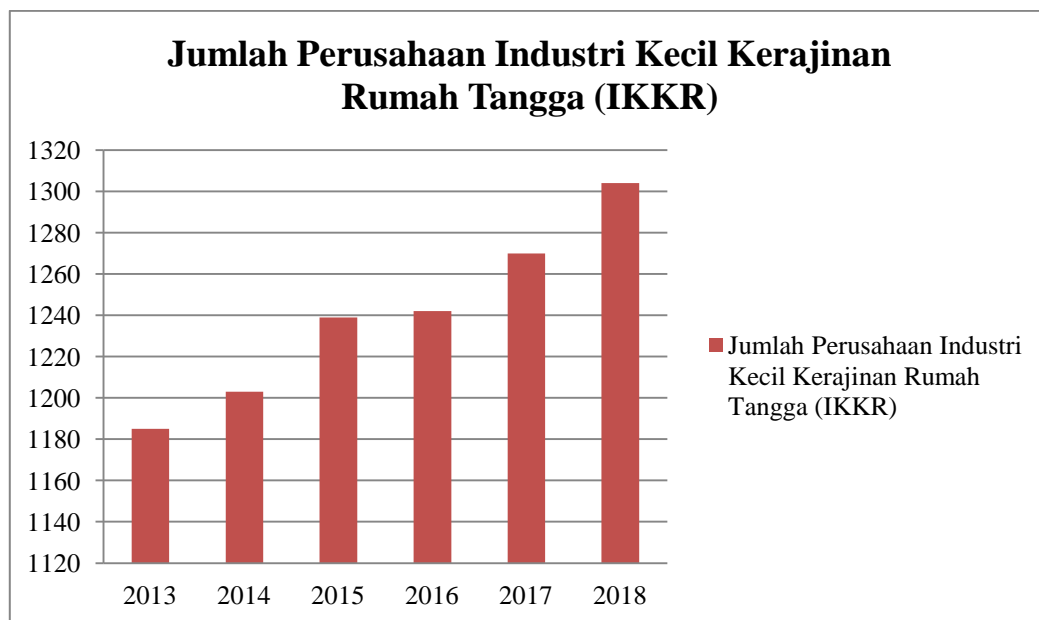
Di wilayah Kabupaten Tulungagung sendiri, perkembangan industri sampai tahun 2018 menurut Eko Sugiono sebagai Kepala Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Tulungagung memaparkan bahwa terdapat kemajuan pesat. Di wilayah Tulungagung pertumbuhan ekonomi sektor industri sebesar 70% yang

telah terdata sebagian besar didominasi oleh usaha atau produksi makanan dan minuman dan dari tahun ketahun terus mengalami peningkatan. Berikut datanya:<sup>1</sup>

**Grafik 1.1**

**Jumlah Perusahaan Industri Kecil Kerajinan Rumah Tangga (IKKR)**

**Tahun 2013-2018**



Sumber: Data Jumlah Perusahaan Industri Kecil Kerajinan Rumah Tangga (IKKR)

Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa jumlah Perusahaan Industri Kecil Kerajinan Rumah Tangga (IKKR) mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 berjumlah 1185, pada tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi 1203, selanjutnya pada tahun 2015 naik menjadi 1239, selanjutnya pada tahun 2016 berjumlah 1242, dan tahun 2017 dan tahun 2018 naik menjadi 1270 dan 1304.

<sup>1</sup> Anonim, *Baru dua bulan, Disperindag Tulungagung Kalim Industri naik 70 Persen di Tahun Ini*, <http://suarajatim.com> diakses pada tanggal 7 Mei 2019

Salah satu industri yang bergerak dibidang makanan di Tulungagung salah satunya yaitu Perusahaan UD. Sari Murni Tulungagung yang didirikan oleh Bapak Lasimun dan Ibu Sukini. Pada tahun 1980 dengan modal sebesar Rp 1.000.000,00 dengan hanya memproduksi jenang dan madumongso. Pada awal berdirinya perusahaan yang didirikan ini diberi nama “UD. Sari Murni”. Namun perkembangannya cukup menjanjikan, perusahaan ini mempunyai merk yaitu “UD. Sari Murni”.

Usaha yang bergerak dibidang makanan dan minuman saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Sehingga dalam mengelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu usaha besar maupun kecil. Adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi suatu usaha untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk mampu bertahan dengan para pesaing. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan

analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pengelolaan individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan anatar pekerjaan dan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.<sup>3</sup>

Kinerja dapat diartikan sebagai *actual performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hal. 27

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42

dan maknanya.<sup>4</sup> Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.<sup>5</sup> Pengukuran kinerja karyawan di dalam UD. Sari Murni dapat di lihat dan di kontrol berdasarkan produksi yang telah di hasilkan, berikut tabel produksi dari tahun 2014 – 2018 :

**Tabel 1.1**

**Tabel Data Produksi UD. Sari Murni dari tahun 2014 - 2018**

No.	Jenis Produksi	Hasil Produksi (Kg)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	Jenang	650	695	734	823	890
2.	Madumongso	541	625	674	710	769
3.	Wajik	355	380	446	483	495
4.	Jadah	264	290	325	355	397

*Sumber: Data Produksi UD. Sari Murni*

Dari tabel tersebut diketahui bahwa jumlah produksi jenang, madumongso, wajik dan jadah UD. Sari Murni dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan. Untuk jenis produk jenang jumlah produksinya lebih besar dibanding dengan produksi madumongso, wajik dan jadah. Sedangkan untuk produksi terendah yaitu produk jadah yang memang memiliki jumlah peminat lebih sedikit dibanding dengan produk jenang, madumongso, dan wajik.

---

<sup>4</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi, Edisi Revisi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 109.

<sup>5</sup> Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

Untuk menstimulus para pekerja di UD. Sari Murni agar memiliki kinerja yang maksimal, pihak UD. Sari Murni memberikan upah yang lebih besar dibanding dengan usaha lain yang bergerak dibidang sama. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>6</sup> Pengukuran upah karyawan di dalam UD. Sari Murni sendiri dibagi berdasarkan jenis pekerjaan, yaitu bagian proses produksi, bagian packing, dan bagian administrasi, berikut pembagian upah di UD. Sari Murni:

**Tabel 1.2**

**Tabel Data Upah Karyawan UD. Sari Murni Tahun 2019**

No	Jenis Pekerjaan	Upah (Per Hari)
1.	Bagian Proses Poduksi	Rp 85.000
2.	Bagian Packing	Rp 55.000
3.	Bagian Administrasi	Rp 50.000

*Sumber: Data Produksi UD. Sari Murni*

Dari tabel tersebut terlihat bahwa upah terbesar yaitu untuk bagian proses produksi sebesar Rp 85.000,00 dan upah terendah untuk bagian administrasi

---

<sup>6</sup> Radar Jaya Offset, *Peraturan Upah Minimum di 27 Provinsi Indonesia*, Edisi 1993, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 1993), hal. 296.

yaitu sebesar Rp 50.000,00, sedangkan untuk bagian packing adalah sebesar Rp 55.000,00. Dengan adanya tarif upah tersebut diharapkan dapat menstimulus kinerja karyawan di UD. Sari Murni agar dapat menghasil jumlah produksi yang bertambah setiap tahunnya.

Upah diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.<sup>7</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta juga memaparkan bahwa upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Selain menerapkan upah yang lebih tinggi, UD. Sari Murni juga menerapkan insentif yang juga bertujuan untuk menstimulus agar kinerja karyawan semakin baik. Insentif sendiri merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

---

<sup>7</sup> Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 2 Februari 2015

<sup>8</sup> Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009)

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>9</sup> Insentif pada UD. Sari Murni ini berupa barang dan uang yang diberikan setahun sekali oleh pemilik perusahaan. Biasanya insentif yang diberikan berupa sembako seperti beras, minyak, telur, dan lain-lain serta tambahan uang yang diberikan ketika bulan ramadhan dan akan melaksanakan Hari Raya Idul Fitri.

Insentif diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variable independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja**

---

<sup>9</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Cet. 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal. 253.

<sup>10</sup> Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 3, 2016.



**Karyawan (Studi Pada Karyawan UD. Sari Murni Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung)”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi upah karyawan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung.
2. Mengidentifikasi insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung.
3. Mengidentifikasi upah karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung.

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, adapun permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah upah karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung?
2. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung?
3. Apakah upah karyawan dan insentif bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sari Murni Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung.
2. Menguji pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung.
3. Menguji pengaruh upah karyawan dan insentif secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a) Bagi Peneliti**

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan usaha mikro kecil dan menengah khususnya dalam bidang usaha jenjang, serta mengetahui pengaruh faktor – faktor seperti upah karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

###### **b) Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara

tepat guna mencapai kinerja karyawan yang optimal pada UD. Sari Murni Tulungagung.

c) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenisnya.

## **2. Manfaat Teoritis**

a) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup adalah Batasan. Ruang lingkup juga dapat dikemukakan pada bagian variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian, dan lokasi penelitian. Penggambaran Ruang lingkup dapat kita nilai dari data karakteristik responden perlu dilakukan untuk

memperoleh gambaran yang komprehensif tentang bagaimana keadaan responden penelitian kita, yang boleh jadi diperlukan untuk melihat data hasil pengukuran variabel-variabel yang diteliti. Pembatasan Masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian.<sup>11</sup>

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah yang akan diteliti agar lebih terfokus dan spesifik. Batasan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UD. Sari Murni Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung)

## 2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a) Dalam penelitian ini hanya meneliti tentang upah karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung dari tahun 2019.

---

<sup>11</sup>Husaini Usman dan Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 39.

- b) Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti insentif yang diberikan oleh UD. Sari Murni Tulungagung dari tahun 2018.
- c) Dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan pada UD. Sari Murni Tulungagung 2018.
- d) Dalam penelitian ini hanya mengambil sampel pada UD. Sari Murni.
- e) Penulis hanya meneliti dari bulan Desember 2018 – Februari 2019.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Upah**

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan.<sup>12</sup> Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

### **2. Insentif**

Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstitusi pada organisasai.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia,2008), hlm. 73.

<sup>13</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 89.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.<sup>14</sup>

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penyusunan penulisan, penelitian ini disusun dalam enam bab untuk membantu mempermudah penelitian dan pemahaman dengan rincian bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, (c) dan seterusnya [jika

---

<sup>14</sup> Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)*, Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014

ada], (d) kajian penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual, dan (f) hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Terdiri dari: (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling, dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.

### **BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berisi jawaban atas masalah dalam penelitian, menafsirkan temuan – temuan penelitian, memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru, dan menjelaskan implikasi – implikasi lain dari hasil penelitian.

### **BAB VI PENUTUP**

Terdiri dari: (a) kesimpulan dan (b) saran.