

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia usaha saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar dimana sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi karena sebagai faktor utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian upah dan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan mengingat semakin ketatnya persaingan antar usaha home

industri roti. Hal ini membuat usaha home industri roti harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan usaha home industri roti lainnya.

Pada saat ini suatu tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia dan menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi. Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan serta karyawan dapat bekerja dengan baik apabila perusahaan mampu memperhatikan mereka.

Home Industri Roti Monasqu terletak di Desa Gilang Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, dimana home industri ini bergerak pada bidang industri makanan yang memproduksi berbagai aneka roti yang memiliki banyak varian rasa seperti coklat, stroberi, durian, mocca dan adanya tambahan produk berupa roti tawar dan roti pia. Dimana dalam sehari mampu menghasilkan 15.000 produk. Dimana jam kerja karyawan disana berbeda dimana karyawan pengemasan mulai pukul 06.00-14.00 WIB dan karyawan produksi mulai pukul 06.00-16.00 WIB dengan masing-masing mendapat waktu istirahat 1 jam.

Tabel 1.1
Produktivitas Rata-Rata Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu

| Bulan | Jumlah tenaga kerja (orang) | | Jam kerja/hari | | Produksi per bulan (unit) | Produktivitas total (unit/orang) | |
|-------|-----------------------------|----------|----------------|----------|---------------------------|----------------------------------|----------|
| | Penge masan | Produksi | Penge masan | Produksi | | Pengem asan | Produksi |
| 1 | 17 | 19 | 8 jam | 9 jam | 480.000 | 28.235 | 25.263 |
| 2 | 20 | 18 | 8 jam | 9 jam | 520.000 | 26.000 | 28.000 |
| 3 | 21 | 16 | 8 jam | 9 jam | 350.000 | 16.666 | 21.875 |
| 4 | 19 | 18 | 8 jam | 9 jam | 400.000 | 21.052 | 22.222 |
| 5 | 17 | 22 | 8 jam | 9 jam | 550.000 | 32.352 | 25.000 |
| 6 | 23 | 19 | 8 jam | 9 jam | 540.000 | 23.478 | 28.421 |
| 7 | 22 | 20 | 8 jam | 9 jam | 240.000 | 10.909 | 12.000 |
| 8 | 24 | 19 | 8 jam | 9 jam | 320.000 | 13.333 | 16.000 |
| 9 | 25 | 21 | 8 jam | 9 jam | 275.000 | 11.000 | 13.095 |

Sumber Data: Data Pra Penelitian (Data Diolah) Tahun 2018

Dari data tabel 1.1 diketahui bahwa pada produktivitas rata-rata karyawan home industri mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana produktivitas dibagi menjadi 2 bagian ada karyawan pengemasan dan karyawan produksi. Pada bulan Mei produktivitas karyawan pengemasan sebesar 32.352 unit/orang, sementara untuk karyawan produksi sebesar 25.000 unit/orang. Selanjutnya pada bulan Juli mengalami penurunan dimana produktivitas karyawan pengemasan sebesar 10.909 unit/orang, sementara untuk karyawan produksi sebesar 12.000 unit/orang. Hal ini karena sebagian besar barang yang diproduksi oleh usaha roti ini berasal dari pesanan, sehingga tidak menentu dalam menghasilkan produk, kualitas dalam memenuhi pesanan masih belum optimal dan adanya sebagian karyawan yang sering tidak masuk kerja.

Adanya kualitas karyawan yang kurang dalam masuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja itu sendiri antara lain motivasi, disiplin, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.¹Oleh karena itu pemilik home industri roti monasqu harus memperhatikan kualitas dan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan yaitu berupa upah.

Menurut Rivai dan Sagala upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.²Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif dan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya,

¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2017), hlm. 228

² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 758

sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya hubungan karyawan dan pihak perusahaan akan terjalin dengan baik, sehingga semua karyawan akan berusaha meningkatkan kerja karena dihargai perusahaan.

Berikut ini kisaran upah yang diterima karyawan di home industri roti monasqu³

Tabel 1.2
Data Upah Karyawan Home Industri Roti Monasqu Gilang

| No. | Bagian karyawan | Upah Rata-Rata | Jumlah karyawan | Kategori |
|-----|-----------------|------------------------|-----------------|----------|
| 1. | Produksi | Rp. 40.000-45.000/hari | 21 | Tinggi |
| 2. | Pengemasan | Rp. 32.000/hari | 25 | Sedang |
| 3. | Baru | Rp. 27.000/hari | 9 | Rendah |

Sumber Data : Dokumentasi Home Industri Roti Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa home industri roti monasqu gilang memberikan upah kepada karyawan ketika hasil produksi mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, apabila hasil produksi melebihi target yang ditentukan maka para karyawan akan mendapat upah tambahan sesuai bagian kerja masing-masing. Sistem pemberian upah di home industri roti monasqu dibagi menjadi beberapa macam dimana terdapat tingkatan atau golongan upah yang diberikan yakni dari tinggi, sedang, rendah. Penerima upah kategori tinggi pada karyawan produksi yang mendapatkan upah sebesar Rp.40.000-Rp.45.000/hari sebanyak 21 orang dan dibayarkan setiap seminggu sekali, serta penerima upah kategori

³ Dokumentasi home industri roti monasqu gilang diolah pada tanggal 1 April 2019

sedang pada karyawan pengemasan yang mendapatkan upah sebesar Rp.32.000/hari sebanyak 25 orang dan dibayarkan setiap hari.

Selain itu, ada penerima upah dengan kategori rendah pada karyawan baru yang mendapat upah sebesar 27.000/hari sebanyak 9 orang. Upah yang didapat akan meningkat sesuai dengan lamanya bekerja dan apabila ada karyawan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan maka akan mendapat upah lembur sebesar Rp.3.000 serta dengan pemberian upah yang baik maka sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan adil dan layak. Setiap lebaran home industri roti monasqu memberikan THR dan sembako kepada karyawan selain itu juga memberikan tambahan yaitu berupa jalan-jalan atau liburan bersama untuk seluruh karyawan serta boleh membawa anggota keluarga untuk ikut serta.

Selain upah faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁴ Home industri roti monasqu gilang memberikan pelayanan yang sangat baik dimana mereka memberikan jaminan kesehatan kepada

⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Resources Management*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hlm. 52

karyawan apabila ada karyawan yang sakit serta menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih agar tidak terserang penyakit.

Selain itu, dengan adanya penerangan dan suhu udara yang sangat baik membuat karyawan fokus dan nyaman ke pekerjaan sehingga hasil produksi, selain itu juga adanya pengaturan dan pengendalian suara agar karyawan tidak mengalami masalah pada kesehatan, peralatan yang disediakan pihak industri sudah sesuai dengan pola produksi yang dijalankan dengan alat-alat modern yang sesuai standar produksi, selain itu juga adanya pemberian jaminan kepada karyawan agar merasa aman yaitu dengan memasang cctv di dalam ruangan dan di luar ruangan sehingga mampu mengawasi setiap perilaku orang yang keluar masuk serta orang yang melintas disekitar area. Selain itu yang paling penting dalam bekerja adalah sebuah hubungan yang mana hubungan karyawan dengan atasan akan sangat membantu apabila mengalami kesulitan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI ROTI MONASQU GILANG”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam Home Industri Roti Monasqu Gilang, yaitu :

1. Banyaknya usaha home industri roti yang menimbulkan persaingan usaha semakin ketat.
2. Pentingnya pemberian upah yang baik bagi karyawan sehingga berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas kerja.
3. Pentingnya penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas kerja.
4. Masih belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan dalam bersaing dengan usaha home industri roti lain.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang?

3. Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang teori dan praktek terutama tentang

pengaruhnya upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini, sehingga dimasa datang dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai upah dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini serta mampu menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan

1. Ruang Lingkup Penelitian

- a. Ruang lingkup ini meliputi variabel independen upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta variabel dependent produktivitas kerja (Y).

- b. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Home Industri Roti Monasqu Gilang.

2. Keterbatasan Penelitian

Pembatasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sarannya. Maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada:

- a. Yang dijadikan objek penelitian adalah Home Industri Roti Monasqu Gilang
- b. Penelitian ini hanya akan membahas tentang upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Home Industri Roti Monasqu Gilang

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.

- a. $X_1 = \text{Upah}$

Upah 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.⁵

b. X_2 = Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁶

c. Y = Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja.⁷

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Secara operasional

⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 758

⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Resources Management...*, hlm. 52

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 282

penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada home industri roti monasqu gilang, penegasan operasional dalam penelitian ini meliputi :

a. Upah :

Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan karena telah melakukan tugas dengan baik sehingga mencapai tujuan perusahaan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sosial maupun geografis karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja akan menjadi tempat karyawan beradaptasi dan menjalankan tugas-tugasnya.

c. Produktivitas kerja

Perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, dengan mempertimbangkan biaya, waktu dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil yang maksimal, sehingga terjadi keseimbangan antara pengeluaran dan pemasukan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN, Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, Dalam bab ini membahas mengenai kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, Dalam bab ini memuat deskripsi data, deskriptif responden data penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil analisis data, uji dominan dan uji pengaruh.

BAB V PEMBAHASAN, Dalam bab ini membahas mengenai variabel-variabel yang meliputi : upah, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan

BAB VI PENUTUPAN, Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran setelah itu dilampirkan daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.