

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.² Sumber daya ekonomi atau human resource (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Manusia unsur terpenting dalam suatu sumber daya. Hal ini dikarenakan manusia lah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Menurut Widodo pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi.

² Eri Susan. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 9 No.12 (2019), Hal. 952.

Menurut Edwi B. Flippo, yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. selain itu menurut, Van Be Van upah secara lebih luas merupakan tujuan objektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan.³ Upah menjadi salah satu alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Dalam suatu pekerjaan salah satu yang menyebabkan pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh upah. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting. Oleh karena maka perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai. Jika upah yang diberikan perusahaan banyak maka dapat menarik tenaga kerja atau dapat memotivasi tenaga kerja agar bekerja dengan baik di perusahaan. Karena upah salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Alokasi waktu usaha atau jam kerja adalah total waktu usaha atau jam kerja usaha yang digunakan oleh seorang pedagang didalam

³ Suwanto dan Donni Juni Priansa, "*Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung : Alfabeta, 2016), hal 232

berdagang. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat peralatan yang dioperasikan atau waktu yang dijadwalkan bagi pegawai untuk kerja.⁴ Penggunaan jam kerja yang efisien merupakan salah satu faktor penting dalam ketenagakerjaan. Penggunaan jam kerja yang tepat akan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Dalam suatu pekerjaan Masalah jam kerja merupakan masalah penting, karena jam kerja sangat terkait dengan peningkatan produksi perusahaan. Selain itu juga jam kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja sehingga membuat para pekerja tidak termotivasi untuk bekerja di perusahaan itu.

Menurut Elisabeth dalam Hadiyati et al. Usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Sedangkan menurut Hurlock, Khoirunissa dan Sholichah semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Umur mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang semakin bertambah umur maka semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin banyak.⁵ Usia juga dapat mempengaruhi proses produksi, produktivitas kerja dan motivasi kerja. Dimana usia sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karena dalam proses produksi dibutuhkan stamina/tenaga yang cukup besar untuk

⁴ Depaamen Pendidikan Nasional, *"KBBI Pusat Bahasa, Edisi Empat"*, (Jakarta: PT Gramedia Pusat Utama, 2011, hal. 561

⁵ Ely Walimah, Dkk, *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan"*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), Hal 12-13

menyelesaikan pekerjaan, jika usia tenaga kerja mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap banyaknya penghasilan dan semangat kerja, sehingga berdampak pada mengurangannya pendapatan karena adanya pengurangan stamina pekerja. Selain itu juga usia sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dimana semakin bertambahnya usia maka para pekerja semakin termotivasi untuk bekerja dan termotivasi untuk mendapat penghasilan yang lebih.

Lingkungan kerja dijelaskan oleh chandrasekar dalam *International Journal Of Enterprise Computing Buisness System* lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif. Sedangkan menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁶ Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu

⁶P Eddy Sanusi Silitonga, *“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja”*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hal. 54

perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Selain itu Lingkungan kerja juga mempunyai peran yang penting dalam pencapaian memotivasi kerja. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Menurut Andrew J. Durbin mengemukakan, gaya kepemimpinan adalah pola khas perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok.⁷ Gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh yang terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan

⁷ Zaharuddin, DKK, "*Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*", (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), Hal. 54

sebagai ujung tombak terdepan yang memberi kesan tentang baik buruknya pemilik usaha kepada pekerjanya karena bersentuhan dengan pekerja setiap harinya. Sebab manusia itu sendiri adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusiapun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pimpinan yang bisa menjadi suri teladan bagi anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi anak buahnya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan tidak main perintah saja tetapi juga memperhatikan usulan dari karyawan bawahannya, dapat menumbuhkan motivasi, budaya kerja, sikap, dan disiplin pada karyawan dalam melaksanakan tugas layanannya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan sebenarnya pada anak buah, akan memotivasi kerja yang baik dan bersedia belajar secara terus menerus serta bergaul akrab dengan bawahan tanpa membeda-bedakan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi juga bagi anak buahnya.

Menurut Siagian motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Aries dan Ghozali Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.⁸ Dengan adanya motivasi diharapkan karyawan yang diberi dapat bekerja dengan baik.

Pada desa dukuh sendiri terdapat belasan pabrik gula merah. Akan tetapi paling banyak terdapat di selatan desa dukuh tepatnya di dusun ngadirejo. Disini terdapat sekitar 6 pabrik gula merah. Untuk karyawan sendiri terdapat 10-an pekerja baik bagian lapangan, pengilingan maupun bagian memasak untuk para pekerja. Untuk pekerja di pabrik gula merah ini terdapat perubahan karyawan yang dikarenakan orang yang bekerja di pabrik gula banyak dan bergub dan memiliki sifat yang berbeda dan memiliki pekerjaan yang berat.

Gambar 1.1

Jumlah pekerja pabrik gula merah

Pabrik gula Merah	Jumlah karyawan
UD Luhur	30
UD Gula Sejahtera	11

⁸Hasbiana Dalimunthe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam". Jurnal Konsep Ekonomi dan Manajemen, Vol. 5 No.1 (2018), Hal. 55.

UD Lestari	9
Sido Makmur	10
Gendis Manis	10
Sumber Rejeki	10
Raja Gendis	10
Usaha Berkah	20
Home Industri Hasil Manis	10

Sumber: Data diperoleh dari hasil wawancara kepada narasumber pada tahun 2022

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas,maka penulis tertarik mengambil judul "**Pengaruh Upah Kerja, Jam Kerja, Usia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Para Pekerja Pabrik Gula Merah Pada Desa Dukuh)**".

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan Latar Belakang yang diuraikan diatas terkait pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Studi kasus para pekerja pabrik gula merah pada desa dukuh). Maka penulis dapat mengidedentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar pekerja gula merah pabrik didesa dukuh berangapan bahwa upah kerja sangat mempengaruhi tingkat motivasi kerja.
2. Beberapa pekerja pabrik gula merah di desa dukuh beranggapan jam kerja mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

3. Beberapa pekerja pabrik gula merah di desa dukuh beranggapan usia mempengaruhi tingkat motivasi kerja.
4. Beberapa pekerja pabrik gula merah di desa dukuh beberapa beranggapan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat motivasi kerja.
5. Beberapa pekerja pabrik gula merah di desa dukuh beranggapan gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat motivasi kerja.
6. Dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan sikap kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja pada para pekerja pabrik gula merah pada desa dukuh.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah upah kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah jam kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah usia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
6. Apakah upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja?

D. Tujuan Penelitian

Disetiap penelitian pasti terdapat tujuan penelitian, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa upah kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui bahwa jam kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui bahwa usia berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui bahwa upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja.

E. Kegunaan Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, diharapkan dapat memperoleh beberapa manfaat dan kegunaan. manfaat dan kegunaandari penelitian ini diantaranya ialah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan tentang sumber daya ekonomi, khususnya mengenai

pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja..

2. Secara praktis

a. Bagi pekerja pabrik gula merah

hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima, jam kerja, usia, lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang baik.

b. Bagi penulis

penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam di UIN sayyid Ali Rahmatullah , dan dapat memberikan informasi dan wawasan dalam menghadapi permasalahan dalam dunia kerja.

c. Bagi peneliti lanjutan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti yang akan datang dengan tema yang sama atau sejenis.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dalam keterbatasan penelitian digunakan untuk menghindari perluasan masalah dalam suatu penelitian. Sehingga pembahasan dalam penelitian ini agar lebih terarah. Adapun ruang

lingkup dari penelitian ini adalah upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independent sedangkan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Adapun pembatasan pada penelitian ini adalah pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para pekerja pabrik gula merah pada desa dukuh.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu adanya penegasan istilah agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam menafsirkan istilah-istilah dalam penelitian yang berjudul “pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (Studi kasus para pekerja pabrik gula merah pada desa dukuh)”. Maka perlu ditegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Definisi konseptual

- a. Upah gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.⁹
- b. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilakukan siang hari atau malam hari.¹⁰
- c. Usia atau umur pada manusia adalah waktu yang terlewat sejak kelahiran.

⁹ Ruslan Abdul Ghofur, *“Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam”*, (Jakarta: Arjasa pratama, 2021), HAL.7

¹⁰ Misra Yeni, Salmi Okmaida. *“Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP Muara Bungo)”*. Jurnal Manajemen Sains, Vol. 1 No.3 (2021), Hal. 229.

- d. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang dibebankan.¹¹
- e. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹²
- f. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang sangat penting usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai suatu tujuan.¹³

2. Definis oprasional

merupakan definisi variable secara praktis dan secara nyata sehingga dalam lingkup objek penelitian yang diteliti. Maksudnya ialah untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian sehingga tidak muncul berbagai penafsiran terhadap judul penelitian. Adapun definisi oprasional dari penelitian ini ialah mengkaji tentang pengaruh upah kerja, jam kerja, usia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja studi kasus para pekerja pabrik gula merah di desa dukuh.

¹¹ Mahmudah. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), HAL.56

¹² Benjamin Bukit, dkk, *"Pengembangan Sumber Daya Manusia"*, (Yogyakarta: Zahir publishing, 2017), HAL.67

¹³ Op.cit. HAL.17

H. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan skripsi ini disajikan dalam tiga bagian utama yang terdiri dari lima bab dan pada setiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya, Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

Bagian awal, terdiri dari : Halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak. Bagian utama (inti) terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi tentang gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dengan membaca pendahuluan ini, pembaca dapat mengetahui (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 Penulisan Skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan berbagai hal mengenai (a) teori mengenai sub bab variable promosi, (b) teori mengenai sub bab variable kepercayaan, (c) teori mengenai sub bab variable brand awareness (d) teori mengenai sub bab variable kelompok acuan (e) teori mengenai sub bab variable

keputusan nasabah, (f) kajian penelitian terdahulu, (g) kerangka konseptual, (h) hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang (a) rancangan penelitian (berisi pendekatan dan jenis penelitian), (b) populasi, sample dan sampling penelitian, (c) sumber data, variable dan skala pengukuran, (d) tehnik pengumpulandata dan instrument penelitian, serta (e) analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bagian ini memuat tentang hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan kesimpulan dari hasil temuan penelitian tersebut

BAB VI : PENUTUP

Pada bab bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang kesimpulan, saran-saran dari penelitian yang diajukan kepada pihak yang bekepentingan. Bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.