

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha kini semakin meningkat dan bertambah pesat, dalam hal ini perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia adalah bagian yang penting menuju pencapaian tujuan organisasi baik pada perusahaan yang besar maupun kecil. Memahami dan mempelajari sumber daya manusia pada perusahaan menjadi bagian yang penting karena bertujuan untuk mengetahui bagian yang diperlukan dalam menganalisa dan menghadapi masalah- masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Perusahaan perlu mengkaji mengenai sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Mengingat dewasa ini persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peranan yang sangat penting karena sebagai penggerak utama dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan sehingga mampu mencapai tujuannya, baik untuk mendapatkan keuntungan atau untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri sehingga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisa secara maksimal.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam pelaksanaan proses pekerjaan,

maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk menjaga stabilitas perusahaan. Untuk menjaga agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, hendaknya perusahaan memperhatikan dan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan agar loyalitas karyawan tinggi pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan, serta secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk insentif, upah lembur, bonus, serta upah atau gaji.

Pemberian upah yang setimpal dan adil akan memicu motivasi pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga pekerja akan menjadi lebih baik dan akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Menurut Zainal, dkk (2015:554) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan atau diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang telah dilakukan.

Dewan pengupahan nasional memberikan pengertian upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerja, atau jasa yang telah akan dilakukan (Yusuf, 2015:249). Apabila perusahaan memberikan upah yang adil dan layak maka karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang membuat karyawan tetap produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi

upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Husaini Usman, 2010).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) bahwa upah berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap upah maka akan berdampak pada terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Selain upah kerja, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang memiliki keterkaitan erat dalam hal menjaga kepuasan dan stabilitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang nyaman untuk pekerja sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan situasi atau kondisi, baik barang ataupun perkakas yang ada disekitar pekerja yang dihadapi oleh pekerja yang memiliki pengaruh terhadap kerjanya baik

secara perorangan maupun organisasi atau kelompok.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang baik atau tidak nyaman akan memperbesar kemungkinan karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan aturan yang mencakup segala sisi yang dibutuhkan oleh karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) pada karyawan PT. Indo Tekhno Plus menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Lingkungan kerja yang diterapkan oleh CV Andi Jaya Mojokerto adalah selalu mengedepankan hak dan kewajiban karyawan dalam bekerja serta mengutamakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin). CV Andi Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi mengutamakan K3 untuk menjamin terjaganya keselamatan jasmani dan rohani karyawannya. Lingkungan kerja yang sebelumnya kurang nyaman bagi pekerja dapat diperbaiki dan disusun dengan program 5R. 5R merupakan metode untuk mengatur situasi tempat kerja yang berdampak pada efisiensi kerja, efektifitas, produktifitas, dan keselamatan kerja. Cara yang bisa diterapkan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif adalah dengan cara perusahaan menerapkan sikap kerta 5R (Kristanto Jahja, 2009). Lingkungan kerja yang sebelumnya kurang nyaman dan kondusif bagi

pekerja dapat diperbaiki dengan program penerapan 5R yang tepat.

CV Andi Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi umum Gedung, Ruko, Rumah, Pabrik, Gudang. CV Andi Jaya selalu mengedepankan kualitas dan kecepatan serta pelayanan yang terbaik untuk membuat seluruh rekan kerja dari CV Andi Jaya mendapatkan nilai yang diharapkan. Oleh karena itu, bagi perusahaan seperti CV Andi Jaya, karyawan memiliki peranan penting sebagai dukungan penggerak berbagai aktivitas yang dijalankan perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Dalam pengoptimalan kinerja karyawan CV Andi Jaya perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan lain-lain (Siagian, 2013).

Tantangan besar bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan terutama dalam pengoptimalan kinerja karyawan. Indikasi pertama ketika perusahaan mengalami permasalahan pada kinerja karyawan adalah masih kurang maksimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. CV Andi Jaya merupakan perusahaan konstruksi yang melakukan pengerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan, hal tersebut yang menjadi dasar diperlukannya kinerja karyawan yang optimal. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam melihat optimal atau tidak kinerja karyawan tersebut. Nilai disiplin kerja pada CV Andi Jaya mengalami beberapa masalah, hal tersebut dapat ditandai dengan karyawan yang sering

terlambat bahkan tidak hadir sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Berikut absensi pekerja pada CV Andi Jaya Mojokerto dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, berikut rekapitulasi absen CV Andi Jaya selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Andi Jaya Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Ijin	Alpha	Jumlah	Presentase
2019	45	52	68	120	2,60 %
2020	45	55	75	130	2,94 %
2021	45	60	78	138	3,35 %

Sumber data: CV Andi Jaya Mojokerto

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa karyawan CV Andi Jaya Mojokerto cenderung menurun dalam kedisiplinan kerja dari tahun ke tahun. Kehadiran karyawan sesuai Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan harus diperhatikan agar tidak terkendala dalam pencapaian target kerja, karena apabila tingkat kehadiran karyawan masih di bawah SOP yang berlaku maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Sejalan dengan Rozalia et al., (2015), bahwa jika kehadiran karyawan di bawah standart yang di tetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Tingginya tingkat kehadiran karyawan akan mempengaruhi pada banyaknya jumlah upah yang akan diterima karyawan. Semakin giat karyawan dalam bekerja akan menambah jumlah jam kerja yang dapat digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas yang dibenbankan. Semakin banyak pekerjaan yang

dilakukan karyawan akan semakin meningkat pula besarnya upah yang akan diperoleh oleh karyawan.

Selain karena tingkat kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan dari data rekapitulasi absensi karyawan CV Andi Jaya (Tabel 1.1) dimana kedisiplinan karyawan terbilang menurun. Indikasi kedua yang menjadi permasalahan CV Andi Jaya dalam penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut merupakan data evaluasi tahunan yang dilakukan selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2 Evaluasi Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan

No.	Faktor Penyebab	Presentase (%)
2019		
1.	Pengurangan fasilitas dan pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan	45,2
2.	Beban Kerja	21
3.	Konflik dengan diri sendiri	29,5
4.	Jenis pekerjaan	11
2020		
1.	Pengurangan fasilitas dan pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan	50,4
2.	Beban Kerja	27,5
3.	Konflik dengan diri sendiri	32
4.	Jenis pekerjaan	12
2021		
1.	Pengurangan fasilitas dan pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan	62,4
2.	Beban Kerja	32
3.	Konflik dengan diri sendiri	37,5

4.	Jenis pekerjaan	13,5
----	-----------------	------

Sumber data : CV Andi Jaya Mojokerto

Berdasarkan data dari evaluasi diatas, menunjukkan bahwa presentase tertinggi yang menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah Pengurangan fasilitas dan pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan dari tahun 2019 sampai 2021. Dalam hal ini menyangkut pada kepuasan karyawan, menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat diduga karena adanya rasa ketidak puasan dari para karyawan yang disebabkan oleh pimpinan yang kurang adil dalam pembagian tugas ataupun dalam pembagian *reward* bagi karyawan yang telah bekerja keras, serta penempatan karyawan pada jenis pekerjaanya yang mempengaruhi pada beban kerja yang ditanggung. Dengan kata lain upah dan lingkungan kerja yang sesuai menjadi salah satu faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Jumlah upah yang semakin besar akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan yang semakin hari persaingan semakin berkembang dan berjalan dengan sangat pesat dan ketat, hal tersebut menuntut perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan agar kinerja karyawan tetap stabil yang akan menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan adanya pemberian upah dan lingkungan kerja, hal tersebut dapat memacu kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal.

Pada uraian diatas ada beberapa faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan yang menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik.

Dari penjelasan tersebut permasalahan yang ditemukan di CV Andi Jaya menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam agar dapat memberikan solusi serta kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini dipilih judul “Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di CV Andi Jaya Mojokerto.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Upah Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto?
3. Apakah Upah Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka tujuan penulisan Dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Andi Jaya Mojokerto.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia dan memberikan pengetahuan yang lebih luas berkaitan dengan variabel yang diteliti serta untuk mengetahui tentang materi sumber daya manusia khususnya materi tentang upah kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga dapat diterapkan dalam praktik memecahkan masalah yang terjadi pada kegiatan bisnis dibidang sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh instansi terkait, yaitu perusahaan tempat dilaksanakan penelitian

sebagai referensi untuk mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai referensi penelitian mengenai materi sumber daya manusia khususnya tentang upah kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.