

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utama untuk dapat bersaing di dunia usaha. Tujuan mempelajari dan memahami manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dalam bidang organisasi. Strategi organisasi merupakan kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu dalam suatu sistem yang lebih besar. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidaknya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Astuti, 2020).

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor tenaga kerja yang menjadi tolok ukur bagi kemajuan dalam mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu diperhatikan. Kebutuhan yang dapat terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan hal tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil yang terbaik. Hal ini dapat memacu semangat kerja dan produktivitas kerja juga akan meningkat (Ramadhani, dkk 2020).

Menurut Hasibuan (2013: 94), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik penegarannya yang lebih baik. Menurut Astuti (2020), produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan yaitu waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Permasalahan pada produktivitas kerja banyak dialami oleh beberapa perusahaan, salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan produktivitas kerja adalah PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron. PT Tjipta Tunas Harapan merupakan produsen cengkeh dan kopi dengan pusatnya terletak di Desa Penarukan, Singaraja dan memiliki satu cabang yaitu di Desa Pemaron. Peneliti tertarik meneliti di PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron dikarenakan cengkeh merupakan salah satu rempah-rempah yang penting dalam perdagangan internasional dan Indonesia adalah salah satu produsen terkemuka cengkeh di dunia. Berdasarkan data *Food Agricultural Organization* (FAO) pada 2020, produksi cengkeh Indonesia mencapai 133.604 ton dan mengantarkan Indonesia sebagai negara penghasil cengkeh terbesar di dunia. Disamping cengkeh, kopi merupakan minuman yang digemari oleh setiap orang di seluruh dunia dan sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia sehari - hari. Saat ini kopi merupakan salah satu bahan perdagangan penting dunia dan melibatkan jaringan perdagangan antar bangsa, dari negara berkembang ke negara negara maju yang merupakan konsumen utama (Siswoputranto,2002). Menurut Yusdiadi (2008), kopi merupakan hasil komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi yang cukup tinggi di antara perkebunan lainnya dan berperan penting sebagai sumber devisa negara. Kopi juga merupakan sumber penghasilan tidak kurang dari satu setengah juta petani kopi di Indonesia. Tak hanya untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri, produksi cengkeh dan kopi juga telah diekspor untuk memenuhi kebutuhan global. Salah satu wilayah penghasil cengkeh dan kopi di Indonesia adalah Bali, dan PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron adalah salah satu perusahaan di Bali yang ikut mengolah sekaligus menyalurkan cengkeh dan kopi ke pabrik-pabrik besar seperti pabrik Kapal Api,

Sampoerna, Gudang Garam dan beberapa pabrik lainnya, bahkan pengiriman yang dilakukan oleh PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron diekspor juga sampai ke luar negeri seperti Brazil dan Vietnam.

Akan tetapi, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, fakta masalah yang terjadi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron tidak stabil dan mengalami penurunan, padahal jumlah karyawan selalu sama dari tahun 2020-2022. Dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Karyawan PT Tjipta Tunas Harapan
Cabang Pemaron Tahun 2020-2022

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Produksi (Tahun) | Produktivitas (Perorang) |
|-------|-----------------|-------------------------|--------------------------|
| 2020 | 46 | 145 Ton | 3,15 Ton |
| 2021 | 46 | 104 Ton | 2,26 Ton |
| 2022 | 46 | 129 Ton | 2,80 Ton |

(Sumber: PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron, 2023)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron tidak stabil dan mengalami penurunan cukup tinggi pada tahun 2021. Dengan jumlah karyawan yang tetap dari tahun-tahun sebelumnya, seharusnya produktivitas kerja bisa stabil dan bahkan lebih ditingkatkan lagi. Dengan turunnya produktivitas kerja berdampak pada penjualan yang tidak mencapai target pula. Hasil penjualan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron dari tahun 2020-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Penjualan pada PT Tjipta Tunas Harapan
Cabang Pemaron Tahun 2020-2022

| Tahun | Target Penjualan | Realisasi Penjualan | Presentase |
|-------|------------------|---------------------|------------|
| 2020 | Rp3.700.000.000 | Rp3.500.000.000 | 0,95% |
| 2021 | Rp3.000.000.000 | Rp2.500.000.000 | 0,83% |
| 2022 | Rp4.000.000.000 | Rp3.100.000.000 | 0,78% |

(Sumber: PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron, 2023)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa presentase penjualan dari tahun 2020-2022 masih rendah dan tidak mencapai target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan. Disamping itu, pada observasi langsung yang sudah dilakukan, terlihat bahwa produktivitas karyawan PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron wajib ditingkatkan lagi, hal ini bisa dilihat dari aktivitas tiap hari dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya masih terdapat karyawan yang tiba terlambat dari jam masuk yang sudah ditetapkan, rehat yang sangat lama. Sehingga bersumber pada penjelasan di atas, terlihat kalau produktivitas kerja karyawan dari PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron masih rendah. Sementara disisi lain produktivitas kerja sangat dibutuhkan untuk usaha cengkeh dan kopi seperti ini. Terlebih dalam persaingan pasar menuntut dalam menyajikan produk yang cocok dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu, produktivitas menjadi penting dan selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Riska dan Dila

(2023), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor upah dan lingkungan kerja.

Upah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya produktivitas kerja yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi. Hubungan antara upah dan produktivitas kerja merupakan pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jasa atau hari atau jumlah produk yang dihasilkan (Santosa, Hidayat, & Nurseto, 2020). Upah memegang peranan yang sangat penting dikalangan karyawan dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk memperoleh upah adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, walaupun yang lain beranggapan bahwa upah hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerjanya (Rampisela & Lumintang, 2020). Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya (Turagan, dkk, 2017).

Jika dilihat dari PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron, fenomena yang terjadi di lokasi penelitian yaitu upah minimum yang diberikan oleh perusahaan

pada karyawan tidak sesuai dengan upah yang diberikan dengan karyawan yang masa kerjanya masih tergolong baru sehingga masih ditemukan beberapa karyawan yang sulit berpusat pada pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerjanya juga belum dirasakan. Hal ini cukup mengganggu produktivitas kerja karyawan yang masih belum optimal dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan, terlihat dari hasil kerja produksi yang dihitung setiap jamnya. Hal ini terlihat biasa saja, akan tetapi berdampak pada produktivitas perusahaan yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Daftar Rincian Upah Minimum Kota (UMK) khususnya Kabupaten Buleleng selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Daftar Rincian UMK Kabupaten Buleleng
Tahun 2018-2022

| No | Tahun | UMK Kabupaten Buleleng |
|----|-------|------------------------|
| 1 | 2018 | Rp2.165.000 |
| 2 | 2019 | Rp2.338.850 |
| 3 | 2020 | Rp2.538.000 |
| 4 | 2021 | Rp2.538.000 |
| 5 | 2022 | Rp2.542.312 |

(Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali)

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Buleleng terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dan hingga tahun 2022 ditetapkan sebesar Rp2.542.312, jika dibandingkan dengan empat tahun yang lalu yaitu tahun 2018 sebesar Rp2.165.000 dengan selisih mencapai angka Rp377.312.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang membaik akan berdampak baik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, itu dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Lingkungan

kerja tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan, sehingga perlu mencakup semua aspek yang dibutuhkan orang dalam kehidupan mereka (Indahyati & Hendarti, 2020). Lingkungan kerja dan produktivitas kerja keduanya mempunyai hubungan yang penting dalam perusahaan hal ini dapat ditunjukkan bahwa lingkungan merupakan kondisi tempat bekerja pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan kegiatannya dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan dan faktor yang ada diluar perusahaan maupun dilingkungan sekitar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaran”**. Penelitian ini mengambil data dari tahun 2020-2022.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- (1) Produktivitas kerja karyawan tidak stabil dan mengalami penurunan setiap tahunnya.
- (2) Rendahnya upah yang diterima karyawan saat bekerja serta pemberian upah yang tidak tepat waktu kepada seluruh karyawan.

- (3) Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan.
- (4) Keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada upah, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron?
- (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron?
- (3) Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pamaron?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji:

- (1) Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron.
- (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron.
- (3) Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

- (2) **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi PT Tjipta Tunas Harapan Cabang Pemaron sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.