BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

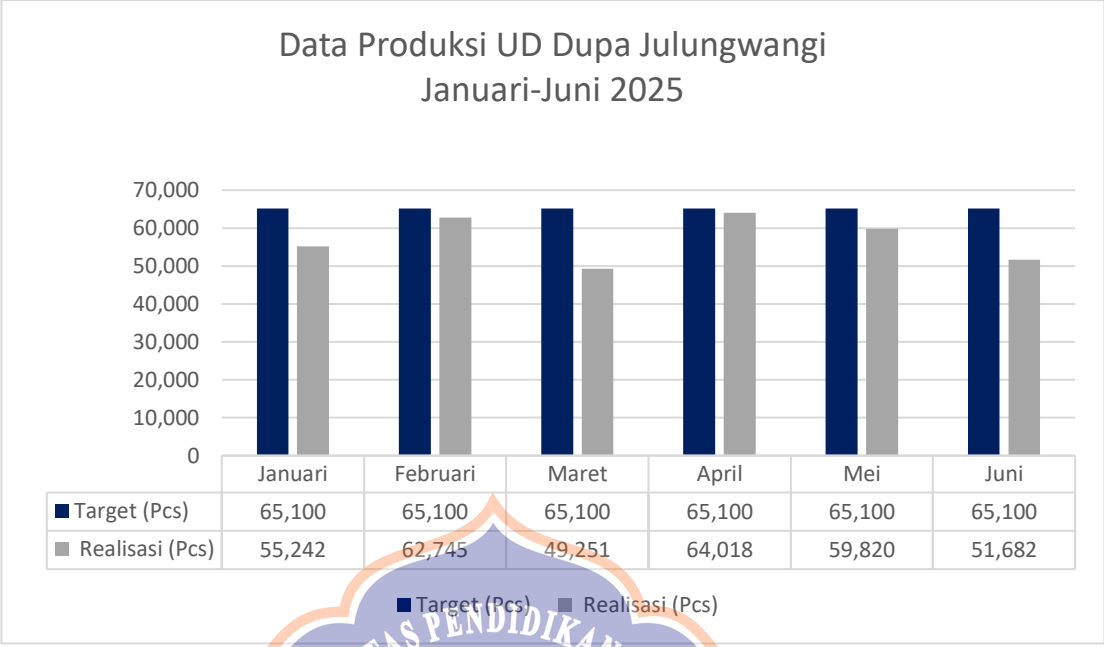
Bali dikenal sebagai salah satu daerah di Indonesia yang memiliki budaya dan tradisi keagamaan yang sangat kuat, khususnya bagi umat Hindu yang merupakan mayoritas penduduk di Bali. Aktivitas persembahyangan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari umah Hindu di Bali, yang dilaksanakan secara rutin di rumah, pura, tempat usaha, hingga berbagai ruang publik. Salah satu sarana utama dalam persembahyangan yaitu dupa, dupa digunakan untuk mengiringi doa sebagai simbol penghormatan dan penyucian diri. Karena fungsinya yang begitu penting dan digunakan setiap hari, permintaan dupa di Bali tergolong tinggi dan berlangsung secara berkelanjutan (Paramananda *et al*., 2025)

Tingginya kebutuhan masyarakat Bali terhadap dupa telah mendorong muncul dan berkembangnya berbagai usaha produksi dupa lokal, baik dalam skala kecil, menengah, maupun besar. Usaha-usaha ini tersebar di berbagai wilayah, khususnya di wilayah yang penduduknya mayoritas beragama Hindu, dan menjadi bagian penting dalam mendukung ketersediaan sarana persembahyangan yang digunakan setiap hari. Seiring meningkatnya permintaan pasar, usaha produksi dupa dituntut untuk memenuhi kebutuhan secara konsisten dan tepat waktu. Dupa merupakan kebutuhan harian masyarakat di Bali untuk persembahyangan, sehingga permintaannya relatif stabil setiap hari dan bahkan cenderung meningkat saat

memasuki hari raya agama Hindu, dalam kondisi ini jumlah hasil kerja tenaga kerja menjadi perhatian penting bagi pemilik usaha. Jika produktivitas tidak mencukupi, maka pemenuhan pesanan dapat tertunda dan berdampak pada keberlangsungan usaha serta kepuasan konsumen.

Usaha lokal yang bergerak dibidang produksi dupa salah satunya adalah UD Dupa Julungwangi yang berlokasi di Desa Sangsit, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng Bali. Dupa yang diproduksi memiliki aroma yang khas, tidak menyengat, sehingga diminati oleh konsumen lokal maupun luar daerah. UD Dupa Julungwangi telah melakukan pengiriman produk ke seluruh Bali seperti Karangasem, Gianyar, Badung, Denpasar, Tabanan, dan Klungkung, bahkan hingga ke Sulawesi. Dalam proses produksinya UD Dupa Julungwangi tidak memproduksi dupa dari bahan baku mentah, melainkan mengambil dupa mentah yang sudah berupa stik dari luar Bali. Tahap produksi yang dilakukan di UD Dupa Julungwangi hanya meliputi pencelupan, pewangian, penimbangan, dan pembungkusan, sehingga karyawan lebih fokus pada penyelesaian tahap akhir produk. UD Dupa Julungwangi memiliki karyawan sebanyak 35 orang yang memiliki tugasnya masing-masing. Karyawan bekerja jam normal mulai dari jam 08.00-17.00 dengan waktu istirahat 30 menit hingga 1 jam yang biasanya digunakan untuk makan. Saat melakukan wawancara dengan Ibu Risna sebagai pemilik usaha UD Dupa Julungwangi, dalam beberapa waktu terakhir UD Dupa Julungwangi mengalami ketidakstabilan produktivitas yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Produksi (Januari-Juni 2025)



(Sumber: Pemilik UD Dupa Julungwangi)

Berdasarkan data produksi UD Dupa Julungwangi selama periode Januari hingga Juni 2025 terlihat bahwa target produksi setiap bulannya tidak ada yang mencapai target. Target yang ditetapkan setiap bulannya adalah 65.100 pcs dengan jumlah karyawan 35 orang. Namun, realitanya target tersebut tidak ada yang bisa tercapai di setiap bulannya meskipun jumlah karyawan tetap sama. Pada bulan April yang merupakan realisasi terbanyak dengan jumlah produksi sebesar 64.018 pcs, dimana realisasi tersebut merupakan realisasi terbanyak dari Bulan Januari hingga Juni 2025 tetapi tetap belum mencapai target. Apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, kondisi ini menunjukan adanya penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha, pada tahun sebelumnya UD Dupa Julungwangi masih mampu mencapai target produksi yang telah di tetapkan pada periode tertentu. Namun, pada tahun 2025 khususnya dari bulan Januari hingga Juni tidak ada satu pun bulan yang mencapai target. Berdasarkan wawancara dengan

pemilik usaha, bahwa target produksi yang ditetapkan per karyawan adalah sebesar 1.860 pcs perbulan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, realisasi produksi yang di hasilkan masih berada di bawah target yang telah ditentukan. Produksi yang mampu dicapai karyawan yaitu sekitar 1.400 hingga 1.800 pcs perbulan. Rentang capaian tersebut menunjukan adanya variasi produktivitas antar karyawan, namun secara umum masih berada di bawah target produksi per individu yang telah di tetapkan.

Belum tercapainya target produksi setiap bulan ini menjadi indikasi adanya kendala dalam menjaga stabilitas produktivitas yang kemungkinan tidak semata-mata disebabkan oleh besar kecilnya target, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Produktivitas kerja diartikan sebagai ukuran yang menunjukan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Sukarna (1993) dan Nitisemito (2015), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya yaitu upah dan pelatihan kerja.

Menurut Sinambela (2016) upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang mampu di hasilkan oleh karyawan. Dalam konteks penelitian ini, sistem upah menjadi aspek yang penting karena besaran serta mekanisme upah diduga dapat mempengaruhi semangat serta dorongan karyawan saat bekerja, yang pada akhirnya berdampak kepada produktivitas kerja karyawan. Selain itu, upah juga perlu mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam membayar, sehingga besaran upah yang diberikan di sesuaikan dengan kondisi dan kapasitas perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, sistem pengupahan di UD Dupa Julungwangi menggunakan sistem upah berdasarkan jumlah hasil produk yang di hasilkan, namun karyawan UD Dupa Julungwangi menginginkan sistem upahnya tersebut di bayarkan setiap satu bulan sekali. Artinya, besaran upah yang diterima karyawan dihitung dari jumlah dupa yang berhasil di produksi, kemudian di akumulasi dan dibayarkan pada akhir bulan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa upah yang mereka terima memang di hitung sesuai dengan hasil kerja masing-masing. Semakin banyak jumlah produksi yang dihasilkan, maka semakin besar pula upah yang diperoleh. Hal ini menunjukan bahwa sistem upah di UD Dupa Julungwangi mengacu pada sistem *piece rate system,* sehingga ada kaitan langsung antara hasil kerja dengan pendapatan yang di terima oleh karyawan. Dengan sistem seperti ini, secara tidak langsung karyawan di tuntut untuk bekerja lebih produktif agar jumlah produksi yang di hasilkan dapat maksimal. Beberapa karyawan mengatakan, bahwa upah berdasarkan produksi tersebut juga menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan, karena besarnya upah yang diterima berdasarkan hasil produksi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Ditinjau dari manfaat upah, Sebagian karyawan menyampaikan bahwa secara nominal, upah yang di terima tergolong rendah, dan hanya mampu untuk kebutuhan makan sehari-hari, tetapi mereka juga mengatakan bahwa upah yang diterima sudah cukup untuk menambah pemasukan dari suami. Beberapa karyawan juga mengatakan daripada tidak memiliki penghasilan sama sekali, mereka memilih tetap bekerja walaupun dengan tingkat upah yang relatif rendah, tetapi melihat

sistem upah yang diterapkan, karyawan UD Dupa Julungwangi merasa lebih bersemangat untuk berproduktivitas lebih tinggi. Selain itu, berdasarkan keterangan pemilik usaha dan karyawan, besaran upah yang diberikan telah disepakati bersama di awal masa kerja. Tidak terdapat perubahan sepihak terkait sistem maupun perhitungan upah. Dengan demikian dari sisi kesepakatan kerja, sistem pengupahan telah berjalan sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara pemilik usaha dengan karyawan. Dengan demikian upah tidak hanya dilihat dari besar kecilnya upah yang diterima karyawan, tetapi juga mencangkup berbagai aspek lainnya. Upah dipahami sebagai suatu bentuk kompensasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling berkaitan, seperti sistem pengupahan, besaran dan bentuk upah, ketepatan waktu pembayaran, manfaat yang dirasakan oleh karyawan, dan keseuaian dengan kesepakatan kerja. Kondisi tersebut penting untuk diperhatikan karena setiap aspek tersebut dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pengukuran upah dalam penelitian ini dilakukan secara menyeluruh agar dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas *et al* (2020) yang menemukan hasil bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Obeth & Ramadiana (2021) yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya pelatihan karyawan mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga pekerjaan

dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan, pelatihan yang diterima oleh karyawan UD Dupa Julungwangi sudah tergolong baik dilihat dari hasil pelatihan, dimana saat melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka mengatakan bahwa mereka mampu memahami proses produksi dengan baik dibandingkan dengan sebelum melakukan pelatihan dan saat awal melakukan pelatihan. Saat awal pelatihan karyawan masih sering melakukan kesalahan dalam tahap produksi dan belum memahami tipe-tipe dupa serta membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Setelah menjalani pelatihan salama 2 minggu, karyawan menjadi lebih terampil dalam mengikuti alur kerja, memahami tahapan produksi, memahami tipe-tipe dupa, dan mampu mengurangi tingkat kesalahan. Dengan adanya pelatihan tersebut, karyawan tidak hanya lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga mempu bekerja lebih efektif sehingga produktivitas kerja seharusnya meningkat dan hasil produksi menjadi lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damastara dan Sitohang (2020) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2019) menemukan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui adanya fenomena dan kesenjangan penelitian yang menunjukan bahwa upah dan pelatihan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan ada juga yang tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian lebih lanjut kepada karyawan UD Dupa Julungwangi dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Upah dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Dupa Julungwangi"

1.2 Indentifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasikan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi masih belum optimal yang terlihat dari belum terpenuhinya target produksi yang telah ditetapkan oleh UD Dupa Julungwangi.
2. Upah di UD Dupa Julungwangi menggunakan sistem upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, tetapi produktivitas belum mencapai target yang di tetapkan, dan secara nomial upah yang diterima karyawan tergolong relatif rendah.
3. Pelatihan kerja karyawan di UD Dupa Julungwangi sudah tergolong baik, namun hal tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.
4. Adanya kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang di paparkan, maka peneliti membatasi masalah penelitian ke dalam beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada upah dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Peneliti tidak akan membahas mengenai variabel lain selain variabel yang disebutkan sebelumnya.
2. Ruang lingkup hasil penelitian ini hanya berfokus pada karyawan UD Dupa Julungwangi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dijadikan acuan pasti atau baku dalm pengambilan keputusan di tempat lain.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada permasalahan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi?
3. Apakah upah dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.
2. Menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

3. Menguji upah dan pelatihan kerja apakah memiliki hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut adalah uraian dari kedua manfaat tersebut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam memahami pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja, upah dan pelatihan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UD Dupa julungwangi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perbaikan upah dan pelatihan kerja yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pemilik usaha sejenis, karyawan, serta instansi terkait dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas dan pengembangan tenaga kerja di sektor industri produksi