

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia khususnya dalam bidang produksi beras ini mengalami peningkatan yang begitu pesat. Hal ini dibuktikan dengan menurut Badan Pusat Statistik Indonesia (2019), bahwa pertumbuhan produksi beras di Indonesia meningkat sebesar 4,35 %. Meningkatnya pertumbuhan produksi di Indonesia hal ini tentu saja karena terjadi peningkatan produktivitas di setiap perusahaan yang bergerak dalam sektor industri. Dalam upaya meningkatkan produktivitas di perlukan dengan adanya dukungan yang maksimal dari faktor-faktor produksi yang ada. Peningkatan produktivitas tidak hanya tergantung dari penggunaan mesin yang serba modern, modal yang besar, dan bahan baku yang banyak, dan juga Sumber Daya Manusia (SDM). Diantara beberapa faktor produksi yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapat perhatian yang sangat khusus, hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting di dalam mengelola suatu perusahaan, apabila suatu perusahaan tidak ada karyawan, maka perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan yang diperlukan telah tersedia.

Bali merupakan pulau yang dijuluki dengan pulau dewata, hal ini dikarenakan bali memiliki keindahan alam yang indah. Salah satu keindahan alam yang indah yaitu sawah dan subak, hal ini tentu saja masih ada masyarakat bali

yang bekerja sebagai petani. Hal ini dibuktikan dengan menurut Badan Pusat Statistik Bali (2019), bahwa masyarakat Bali yang bekerja sebagai petani tercatat sebanyak 21,64 %. Dengan adanya masyarakat yang bekerja sebagai petani tentu saja banyak pelaku usaha yang bergerak dalam sektor industri.

Di daerah Buleleng khususnya Kecamatan Sawan terdapat tiga perusahaan yang sejenis yaitu bergerak dalam bidang produksi yaitu Perusahaan UD. PB Suwela Amertha Jaya, Perusahaan UD. PB Adi Guna dan Perusahaan UD. PB Sari Muda. Dengan adanya ketiga perusahaan yang sejenis tentu saja terjadi persaingan dalam upaya meningkatkan produktivitas sehingga mampu mencapai target pasar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu mencari keuntungan dan memuaskan masyarakat. Untuk memperoleh keuntungan yang besar sangat diperlukan tingginya produktivitas karena tingginya produktivitas akan berakibat dapat meningkatkan keuntungan bagi pihak perusahaan. Oleh karena itu, maka peranan karyawan sangat diharapkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai proses produksi maka perlu adanya penghargaan prestasi kerja serta diakui keberadaannya oleh pihak perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja kepada karyawan dengan cara memberikan upah yang adil dan layak kepada karyawan. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan karena upah memiliki pengaruh yang sangat besar kepada karyawan, apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa yang dikorbankan maka karyawan akan tetap bekerja dan menjadi lebih giat dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal lain yang paling

penting adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang nyaman sangat diharapkan oleh karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman pada saat bekerja oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi sehingga lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa semangat bekerja sehingga produktivitas meningkat.

Produktivitas kerja secara umum merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (*input*). Menurut Hariandja (2002), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemampuan, situasi dan keadaan lingkungan kerja, motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi. Adapun menurut Indrayani, et al (2018), bahwa produktivitas bisa dicapai melalui aktivitas produksi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya berfokus pada faktor upah dan lingkungan kerja. Peneliti memilih faktor upah dan faktor lingkungan kerja karena permasalahan yang terjadi di lapangan lebih di dominasi oleh faktor upah seperti adanya pemberi upah yang tidak adil bagi karyawan serta pemberian upah yang tidak tepat waktu yang dilakukan oleh pihak perusahaan selain itu, dari segi lingkungan kerja dilihat dari kurangnya efektivitas kedisiplinan karyawan dan kurangnya kenyamanan pada saat bekerja. Hal ini sejalan dengan menurut Basuki (2015), bahwa semakin baiknya upah dan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan observasi awal ke beberapa perusahaan yang sejenis seperti Perusahaan UD. PB Suwela Amertha Jaya dan Perusahaan UD. PB Adi Guna perusahaan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya hal ini berdasarkan wawancara langsung bahwa upah yang diberikan pihak perusahaan adil dan layak hal ini terlihat dari hasil penjualan perusahaan diberikan 7% sebagai upah kerja kepada pihak karyawan, selain itu perusahaan tersebut menerapkan disiplin waktu yang ketat hal ini dilihat dari kekompakan karyawan dan atasan mereka yang datang tepat waktu dan melakukan ibadah persembahyangan bersama sebelum memulai bekerja. Selain itu, pada Perusahaan UD. PB Suwela Amertha Jaya perusahaan tersebut selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan pada akhir bulan sebagai prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merasa senang bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, apabila perusahaan memperhatikan upah kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan UD. PB Sari Muda merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor produksi dengan 35 karyawan yang bekerja di perusahaan UD. PB Sari Muda. Perusahaan UD. PB Sari Muda memiliki kecanggihan teknologi mesin dalam hal memproduksi beras setara dengan perusahaan lain, selain itu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut hanya mengandalkan tenaga jasa hal ini dikarenakan perusahaan produksi tidak melibatkan tingkat pendidikan maupun perjanjian kerja akan tetapi keterampilan dan tenaga sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, hal ini karena Perusahaan UD. PB Sari Muda sistem kerja berkelompok dan setiap karyawan memiliki bagian tugas dan tanggung jawab

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, rata-rata karyawan yang bekerja disana sudah hampir lebih dari lima tahun dan kebanyakan dari mereka tidak tamat pendidikan bahkan ada karyawan yang tidak menempuh pendidikan sama sekali. Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut terdiri dari tim penjemur gabah, tim pengangkut gabah, tim bagian penggiling gabah, dan tim pengangkut beras, dan sopir.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada pihak perusahaan, bahwa adanya ketidak tercapainya target perusahaan akan tetapi perusahaan UD. PB Sari Muda menetapkan target pencapaian sebesar 105 ton perh bulan. Namun hal tersebut tidak dapat terpenuhi melainkan adanya penurunan produktivitas yang terjadi pada bulan Juni – September di perusahaan tersebut. Hal tersebut sangat tidak diharapkan oleh pihak perusahaan hal ini berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat adanya ketidakadilan dari pemberian upah yang diberikan oleh pihak perusahaan hal ini terjadi karena perusahaan memberikan upah hanya 2.5 % dari hasil penjualan hal inilah yang mengakibatkan banyak karyawan yang melakukan pinjaman uang kepada pihak perusahaan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan juga adanya pemberian upah yang tidak tepat waktu oleh pihak perusahaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi faktor menurunnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut, hal ini terlihat dari sering terjadinya konflik baik atasan maupun sesama rekan kerja, hal ini terjadi karena kesalah pahaman dalam tutur bahasa. Selain itu, kurangnya fasilitas keamanan dalam bekerja sehingga karyawan merasa bosan dan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja

karyawan menurun. Terkait pendapat upah kerja ditegaskan oleh Setiadi (2009), bahwa besar kecilnya upah yang diberikan kepada pekerjaannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitasnya kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014), Rustariyuni (2018), bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pendapat lingkungan kerja dipertegas oleh Afandi (2016: 55), bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat. Hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2012), Lestari (2013), Kristia (2015), Sinaga (2016), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, pertumbuhan produktivitas kerja mengalami penurunan sejalan dengan ketidak tercapainya target perusahaan di Perusahaan UD. PB Sari Muda. Hal ini dilihat dari data pada bulan juni perusahaan UD. PB Sari Muda mampu memproduksi beras sebanyak 105 ton beras dengan tingkat presentase ketercapaian 70%, pada bulan Juli perusahaan mampu memproduksi beras sebanyak 75 ton beras dengan tingkat presentase ketercapaian 50%, pada bulan Agustus perusahaan mampu memproduksi beras sebanyak 45 ton beras dengan tingkat presentase ketercapaian hanya 30%, dan pada bulan September hasil produksi beras menurun dan hanya memproduksi sebanyak 40 ton beras dengan tingkat presentase ketercapaian sebesar 27%. Menurunnya produktivitas kerja karyawan telah memberikan dampak terhadap pihak perusahaan dalam hal penurunan laba perusahaan. Hal ini dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan harus mampu

memberikan peningkatan upah kerja dan mengoptimalkan lingkungan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di Perusahaan UD. PB Sari Muda sebagai berikut.

- 1.2.1 Rendahnya upah yang diterima karyawan saat bekerja serta pemberian upah yang tidak tepat waktu oleh karyawan kepada seluruh karyawan.
- 1.2.2 Adanya konflik yang sering terjadi.
- 1.2.3 Terjadi peningkatan absensi tiap bulannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Perusahaan UD. PB Sari Muda, maka peneliti dibatasi pada permasalahan variabel upah (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda?
- 1.4.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda?
- 1.4.3 Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

- 1.5.1 Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda.
- 1.5.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda.
- 1.5.3 Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan UD. PB Sari Muda.

1.6 Manfaat Hasil penelitian

Berdasarkan latar Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun rincian manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang Ilmu Ekonomi khususnya SDM yang terkait materi upah, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai penambah wawasan pengetahuan bagi penulis dalam bidang Ilmu Ekonomi khususnya Manajemen SDM.

2. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi atau bacaan di perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha.

3. Bagi Perusahaan UD. PB Sari Muda

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan upah yang layak dan adil serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman terhadap karyawan Perusahaan. UD PB Sari Muda sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja