

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan untuk selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.¹

Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan.²

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Menurut Spencer yang dikutip oleh Moehersono menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang optimal.³

¹Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 2.

² Ibid., hlm.3.

³ Moehersono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 10.

Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.⁴

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.⁵

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.⁶

Untuk mencapai tujuan organisasi, industri harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Salah satunya dengan menggunakan system upah yang sesuai.

⁴ Sudarmanto, Op.Cit., hlm. 6.

⁵ Moeheriono, Op.Cit., hlm. 95.

⁶ Sudarmanto, Op.Cit., hlm.6.

Menurut Rivai, dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, industri harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh industri adalah upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif yang pada akhirnya industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan pengembangan usaha.⁷

Bagi sebagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 pasal 1 a, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁸

Hasibuan mengemukakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan

⁷ Akmal Umar, Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar, Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia, 2012, hlm. 407.

⁸ DjokoTriyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Kontruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 130-131.

kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁹

Sedangkan sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi dalam menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Dengan upah tersebut seorang karyawan berharap agar dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan upah yang sesuai dan dapat digunakan dalam mencukupi kebutuhan para pekerjanya.¹⁰

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Melayu Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.¹¹

Menurut Ardana, dkk disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.¹²

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di konveksi yang memproduksi seragam sekolah, mulai dari seragam sekolah tingkat SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA. Nama konveksi tersebut yakni konveksi “Lida Jaya”. Konveksi Lida Jaya, merupakan salah satu usaha yang memiliki potensi dalam menghidupkan dan mengembangkan perekonomian masyarakat. Didalam melaksanakan operasional perusahaan Lida Jaya membutuhkan

⁹ Kadarisman, Manajemen Kompensasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 122.

¹⁰ Moeheriono, Op.Cit., hlm. 253.

¹¹ Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 193.

¹² Ardana, et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011, hlm. 86.

kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat terwujud, baik yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek.

Diduga bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh konveksi Lida Jaya masih cukup rendah. Pasalnya masih banyak dijumpai beberapa karyawan yang kurang patuh dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Beberapa karyawan ada yang melanggar standar waktu kerja. Misalnya ada sejumlah karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat untuk bekerja atau justru sebaliknya, sebelum waktu istirahat karyawan sudah menghentikan pekerjaannya. Ada pula karyawan yang datang dan pulang dari tempat kerja tidak sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut bisa terjadi karena kurang sadarnya karyawan akan pentingnya kedisiplinan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan yang ditetapkan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang (seragam sekolah).

Tetapi sistem upah yang diterapkan pada konveksi Lida Jaya cukup terbilang baik dikarenakan sistem upah yang diterapkan di Konveksi Lida Jaya ada 2 yaitu (1) Borongan yaitu besarnya upah didasarkan pada jumlah dari pekerjaan yang karena pembayarannya dapat diselesaikan oleh pekerja dan berlaku pada bidang jait, obras dan potong. (2) Harian yaitu besarnya upah didasarkan pada waktu atau per-hari berlaku pada bagian packing. Pemberian upah juga dilakukan secara tepat waktu yaitu setiap hari Kamis dan hal tersebut dianggap pemilik konveksi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas yang melatar belakangi penelitian ini, maka penelitian ini diberi judul sebagai berikut: **“Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus”**.

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang dijadikan penelitian adalah karyawan industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus yang bekerja di tempat konveksinya langsung.
2. Yang diteliti adalah pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus?
3. Bagaimana pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk memaparkan pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.
2. Untuk memaparkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.
3. Untuk memaparkan pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Lida Jaya Gebog Kudus.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen sumber daya manusia dan khususnya ekonomi Islam terutama dalam hal sistem upah, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan dasar pertimbangan pembuatan kebijakan untuk memperbaiki kinerja karyawan di Konveksi Lida Jaya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada pemilik usaha konveksi dalam menentukan keputusan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan. Diharapkan dapat menjadi acuan para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya supaya selalu berprestasi dalam bekerja.
- b. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang perencanaan usaha, dan strategi keberlangsungan usaha.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, serta daftar gambar dan tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan Istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori sistem upah, disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, devinisi operasional, teknik pengumpulan data, validitas dan rentabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB IV : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.