

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Kehidupan manusia tidak terlepas dari sifat ketergantungannya dengan makhluk-makhluk lain. Interaksi manusia yang satu dengan yang lainnya sering kali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam satu kelompok, baik itu kelompok besar atau kelompok yang kecil. Alasan mengapa organisasi itu dibentuk adalah untuk mencapai suatu tujuan bersama.<sup>1</sup> Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan mewujudkan tujuan suatu organisasi. Banyak perusahaan atau organisasi yang telah menyadari adanya unsur manusia yang dapat memberikan keuntungan atau keunggulan untuk mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Alasan sumber daya manusia untuk perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan, merencanakan dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan dana finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan.

Terjaminnya jumlah dan kualitas SDM merupakan faktor terpenting dalam proses organisasi. Kesalahan dalam menentukan jumlah SDM yang dibutuhkan oleh organisasi akan menimbulkan masalah, terutama dalam masalah pengupahan yang pada akhirnya akan menimbulkan inefisiensi. Melalui optimalisasi kerja diharapkan dapat meningkatkan pendayagunaan SDM dengan optimalisasi kerja.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu perusahaan untuk menentukan efisiensi dan

---

<sup>1</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hlm.1.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 25-26.

efektivitas untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dengan adanya keberhasilan yang dicapai perusahaan dapat ditentukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai, salah satu yang dapat dijalankan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik agar memberikan rasa nyaman bagi karyawan yang bekerja. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi atau lingkungan kerja memberikan kenyamanan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>3</sup> Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Persaingan untuk mendapat karyawan yang berkualitas semakin hari semakin ketat, dimana di Jepara sendiri banyak pabrik-pabrik bermunculan, sehingga kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas semakin sulit, dan penempatan pekerja belum maksimal dijalankan karena kurangnya karyawan yang ahli. Langkah awal untuk menghasilkan sumberdaya manusia atau dalam hal ini karyawan yang terampil dan unggul, diperlukan adanya proses beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan suatu perencanaan yang tepat dalam menempatkan jabatan karyawan yang akan mengisi pekerjaan pada perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan untuk karyawannya, yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah dengan pemberian upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Upah memegang peranan yang sangat penting

---

<sup>3</sup> Simanjuntak Payaman, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.49.

terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang telah terjadi di dalam perusahaan tersebut.

Dilakukannya penempatan kerja diharapkan dapat memberikan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan keahlian kerja yang dimiliki. Kesuksesan penempatan kerja karyawan dapat mempengaruhi adanya kinerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja, jika penempatannya sesuai dengan keahliannya akan berpengaruh dalam menghasilkan dan menyelesaikan pekerjaannya. Idealnya, agar seseorang dapat bekerja secara efektif dan efisien sebaiknya karyawan tersebut ditempatkan pada bagian atau bidang yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*).<sup>4</sup> Penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. dalam menempatkan posisi kerja harus mempertimbangkan berbagai faktor yang berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah dan menjadikan dampak dari kinerja karyawan.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, karyawan dapat bekerja lebih baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Faktor yang utama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah disepakati, bukan penilaian terhadap kepribadian.<sup>5</sup> Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan organisasi dalam mencapai tujuannya,

---

<sup>4</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hlm.70.

<sup>5</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 7.

untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kesepakatan kinerja, juga dikenal sebagai perjanjian kinerja, menetapkan pengharapan pekerjaan yang harus dilakukan, hasil yang harus dicapai dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai hasil. Rencana kinerja biasanya dipusatkan pada pengembangan yang berhubungan pada pekerjaan yang sekarang sedang dipegang oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>6</sup>

Dalam Islam mendorong umatnya untuk memilih tenaga kerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sudah sesuai dengan firman Allah ( Al Qashas [28]:26):

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَّابِتِ اسْتَجْرَهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

(salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".)<sup>7</sup>

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon tenaga kerja. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsure nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Tenaga kerja manusia adalah segala kegiatan manusia baik jasmani maupun rohani yang dicurahkan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa maupun faedah suatu barang. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang diakui oleh setiap sistem ekonomi.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 66.

<sup>7</sup> Al-Quran surat Al Qashas ayat 26 *Al-Quran dan Terjemahnya*, Menara Kudus, Kudus, 2006.

<sup>8</sup> Rozalinda, *Ekonomi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 115.

Soka Mas Alumunium adalah bentuk perusahaan dagang yang bergerak pada penjualan berbagai macam produk dari alumunium dan kaca seperti, etalase, baja ringan, kanopi, pagar, rolling door, dll. Melihat kesuksesan yang diraih tanpa memiliki karyawan yang berkompeten tidak akan mungkin UD. Soka Mas Alumunium dapat berkembang sampai sekarang melihat persaingan yang semakin ketat. Soka Mas Alumunium juga menerapkan sistem kerja yang berbeda dengan perusahaan lain serta berusaha memberikan kesejahteraan untuk karyawannya.

Beberapa riset yang telah dilakukan diantaranya penelitian oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitiannya disimpulkan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.<sup>9</sup>

Riset selanjutnya dilakukan oleh Desi Astuti “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo”. Hasilnya bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak variabel upah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo.<sup>10</sup>

Riset berikutnya adalah oleh Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratri tentang “Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012.

<sup>10</sup> Desi Astuti, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo*,

<sup>11</sup> Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratri, *Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016.

Riset yang selanjutnya oleh Akmal Umar tentang “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar” disimpulkan Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Dari riset-riset terdahulu dapat dilihat bahwa permasalahan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya motivasi, dana upah, ketrampilan dan lingkungan kerja. Untuk itu peneliti ingin membuat suatu penelitian bahwa lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan situasi pada perusahaan Soka Mas Alumunium yang mampu bertahan di tengah banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang sejenis, peneliti tertarik dengan kinerja karyawan Soka Mas Alumunium. Menurut peneliti ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama dari segi lingkungan kerja, tingkat upah yang didapatkan dan penempatan kerja. Maka peneliliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TINGKAT UPAH DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SOKA MAS ALUMUNIUM MARGOYOSO KALINYAMATAN JEPARA ”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara?

---

<sup>12</sup> Akmal Umar , *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*, Jurnal Manajemen Vol 10 No 2 Juni 2012.

3. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh, lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan, dan sebagai informasi baru untuk mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Soka Mas, sehingga dengan demikian dapat memberikan masukan untuk proses kedepan.

## 2. Manfaat praktis

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan terhadap perencanaan penataan lingkungan kerja dan pemberian upah yang sudah ada.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memahami keseluruhan isi skripsi ini, penulis mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

#### 1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan abstrak.

#### 2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari lima bab, diantaranya yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bagian awal penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bagian kedua ini berupa teori-teori yang dijadikan dasar rujukan dalam penelitian, berupa tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini menguraikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi

operasional, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian pembahasan ini menjelaskan mengenai berbagai hasil yang ditemukan dalam penelitian, kemudian analisis data, dan interpretasi dari penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bagian akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil dari penelitian, memberikan saran dan evaluasi keterbatasan.

**3. Bagian Akhir**

Dalam bagian akhir ini berisi tentang daftar pustaka, riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

