

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Allah telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini dan telah menundukkan alam semesta ini untuk kepentingan manusia. Kedudukan manusia sebagai khalifah adalah untuk membangun dunia ini dan untuk mengeksploitasi sumber-sumber alamnya dengan cara melakukan pekerjaan atau kegiatan bekerja. Islam menganjurkan umatnya untuk melakukan kegiatan usaha, hal ini juga diatur di dalam Alqur'an. Lebih jauh Alqur'an memuat tentang bentuk yang sangat detail mengenai praktik bekerja dan berbisnis sangatlah komprehensif, sehingga parameternya tidak hanya menyangkut dunia tetapi juga menyangkut urusan akhirat.<sup>1</sup>

Jumlah penduduk Negara Indonesia yang sangat tinggi, tetapi belum adanya daya dukung ekonomi yang sangat tepat, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Karena tenaga kerja yang melimpah akan mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik. Namun akan menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah karena mandiri dan sejahtera.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

---

<sup>1</sup> Buchori Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 1.

Masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia semakin mengalami perkembangan yang semakin kompleks, sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius dari pemerintah Indonesia. Dalam masa perkembangan tersebut, pergeseran nilai-nilai dan tata kehidupan di masyarakat banyak terjadi dan tidak jarang yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja atau buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Salah satu hak asasi yang harus diakui, dipenuhi, dan dijamin perlindungannya oleh negara adalah hak asasi dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan, hal ini diatur dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, disamping itu juga diatur dalam Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menentukan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan pengakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>2</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 dan ketentuan Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 dapat ditarik kesimpulan bahwa negara melalui pemerintah harus melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan masyarakat akan hak-haknya untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan yang layak dengan mendapat upah yang layak, serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena hak ini dijamin oleh konstitusi.

Ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Netty Endrawati, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal (Studi Kasus di Kota Kediri)*, Jurnal Universitas Islam Kediri, Kediri, (2011): 270.

<sup>3</sup>Sondang P Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta:Penerbit Rineka Cipta, 2003) 93.

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>4</sup> Sedangkan karyawan merupakan asset utama perusahaan untuk keberhasilan visi dan misi perusahaan.

Di era persaingan usaha yang semakin kompetitif ini, pelipatgandaan kinerja karyawan tidak hanya dengan kerja keras (*work harder*), namun diperlukan kerja yang lebih cerdas (*work smarter*). Kekayaan organisasi dapat dilipatgandakan dengan peningkatan human capital, dimana salah satunya dapat dicapai melalui peningkatan motivasi karyawan yang secara signifikan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan.<sup>5</sup>

Agar dapat memenuhi target yang diberikan, karyawan harus selalu mempunyai inisiatif dan minat untuk selalu menerima tantangan dari pemimpinnya walaupun karyawan memiliki kemampuan minat yang berbeda dengan tugas yang ada sekarang sehingga memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang meliputi standar waktu yang digunakan masih perlu ditingkatkan lagi. Karyawan harus rela meluangkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari diluar jam kerja yang ditentukan.

Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Upah adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap

---

<sup>4</sup> Ambar teguh sulistiyani dan rosidah, *manajemen sumber daya manusia konsep teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public*, (yogyakarta: Graham Ilmu, 2002), 223.

<sup>5</sup> Muafi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Religius*, Jurnal Siasat Bisnis, No.8, Vol.1, (2003): 5.

secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager.<sup>6</sup> Upah besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengrajin Tenun mengaku masih kurang puas dengan besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga memberikan alasan karena telah memiliki keluarga sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi juga banyak dan harga kebutuhan pokok juga terus semakin naik, sehingga upah yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Perusahaan perlu memperhatikan lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan seharusnya perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunannya kinerja karyawan, salah satunya adalah pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan.

Selain faktor upah, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.<sup>7</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian dan

---

<sup>6</sup> Soemarso, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) 335

<sup>7</sup> Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetyo, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, (2014) 2.

tenaga kerja bersemangat dalam pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja.

Bedasarkan pembagian pekerjaan karyawan menyebabkan lingkungan kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Lingkungan kerja masing-masing karyawan masih memerlukan banyak pembenahan. Misalnya pada karyawan bagian malet yang mempunyai tingkat pencahayaan yang lebih gelap dan tempat yang lebih sempit sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Suhu dan tata ruang kerja yang dimiliki karyawan bagian nenun berbeda dengan karyawan bagian malet.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif.<sup>8</sup> Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada kenyataannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seorang tenaga kerja mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri yang terkadang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung jika ada orang lain yang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan yang ada dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh cahyani dan ardana menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Norianggono, Hamid, dan Ruhana menyebutkan bahwa distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya distribusi cahaya dalam ruangan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

---

<sup>8</sup> J Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran SIUP*. (Jakarta: PT. Binaan Teknik Aksara, 1991), 15-16.

Hasil penelitian Krisnanda dan sudibya menyebutkan bahwa perusahaan harus tegas dan tepat dalam memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak akan melakukan kesalahan yang sama.

Kabupaten Jepara sendiri khususnya desa Troso Kecamatan Pecangaan kabupaten Jepara memiliki kawasan Industri tenun yang sangat terkenal di Indonesia dan negara luar. Saat ini semakin berkembang dengan semakin banyak sorum-sorum baru di berbagai tempat. Industri ini memberikan kontribusi bagi penyerapan tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Perubahan dan perkembangan kondisi masyarakat menuntut para pengusaha untuk mengubah paradigma lama pengelolaan industri tradisional menuju paradigma pengelolaan industri modern. Pengelolaan modern tentunya membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai terutama kebutuhan teknologi tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja sebagai pengelola utama yang mampu bekerja secara profesional dengan didorong rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan.

Permasalahan pada beberapa tenaga kerja yang memprotes atas insentif yang diberikan perusahaan, karena merasa tidak adil terhadap insentif yang diberikan. Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi yang terbatas, pendidikan rendah dan produktivitas tenaga kerja yang masih cenderung rendah. Adanya Ketidakpuasan tenaga kerja Tenun Putra Kusuma atas upah yang diberikan. Masih ada beberapa tenaga kerja Tenun Putra Kusuma yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan. Dan Perusahaan masih Kesulitan dalam menentukan besarnya insentif yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Upah terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Tenun Putra Kusuma.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis  
Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang produktivitas tenaga kerja terutama dalam ujah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi pemilik  
Untuk memberikan informasi mengenai produktivitas tenaga kerja khususnya dalam hal ujah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Bagi karyawan  
Untuk perbaikan kinerja yang akan menguntungkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga nantinya karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapatkan
  - c. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, informasi, dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan ujah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawannya.