

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya dunia usaha pada saat ini, Sumber daya manusia semakin bertambah pesat sehingga perusahaan harus dapat mengolah sumber daya manusia dengan baik dan benar supaya dapat menciptakan sumber daya manusia yang bertalenta. Sudah merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelolah manusia seefektif mungkin supaya diperoleh satuan Sumber Daya Manusia yang memuaskan (Rivai, 2014:13).

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan supaya mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan untuk meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2009:309).

Manfaat penilaian kinerja adalah: 1) perbaikan kinerja; 2) penyesuaian kinerja kompensasi; 3) keputusan penempatan; 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; 5) perencanaan dan pengembangan karir; 6) definisi proses penempatan staf; 7) ketidakakuratan informasi; 8) kesalahan rancangan pekerjaan; 9) kesempatan kerja yang sama; 10) tantangan-tantangan eksternal; 11) umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2011: 224-225).

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penilaian kinerja adalah indikator untuk mengetahui kualitas seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan dan hasil dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan untuk masa yang akan datang (Racmawati, 2008: 39)

Upah didefinisikan 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 kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan supaya loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah pemberian upah karyawan, Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Pemberian upah perlu memperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah juga ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga

seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu). Serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja dapat terbentuk dengan sendirinya yang mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses bisnis tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

PT Putra Marindal Palembang merupakan salah satu *business partner* PT Unilever Indonesia. Dalam pengelolaan tenaga kerja, *Handling activation promo, visibility out door (Billboard, PNT, Van Branding)*. Karyawan merupakan salah satu komponen yang paling penting untuk menunjang keberlangsungan kemajuan perusahaan.

Di PT Putra Marindal Palembang upah yang dibayarkan kepada karyawan selalu tepat waktu dan sesuai dengan Upah Minimum Regional untuk Provinsi Sumatera Selatan. Selain upah, faktor lain yang akan diteliti oleh penulis adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT Putra Marindal Palembang relatif kurang baik, karena penataan ruangan yang terlalu minim untuk melakukan aktivitas ini terlihat dari tata ruang yang ada di PT Putra Marindal Palembang.

Upah dan lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang baik, maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Marindal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dihadapi perusahaan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan.?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.?
3. Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah arah dan maksud penulisan laporan akhir ini, maka penulis membahas tentang pengaruh Upah, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan di bagian *Merchandiser Unilever Team* (MUT) di PT Putra Marindal Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan, maka tujuan penulisan laporan akhir ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penulisan

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan penulis karna dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis juga dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi PT Putra Marindal Palembang
Sebagai masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di bagian MUT dari segi upah dan lingkungan kerja.
- c. Bagi Akademik
Untuk memberikan sumbangan bahan bacaan atau referensi di Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya dan sebagai referensi bagi adik-adik tingkat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penulisan

Penulis melakukan penelitian pada PT Putra Marindal Palembang, dalam penulisan laporan akhir ini hanya meneliti mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Putra Marindal Palembang.

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas maka dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Marindal Palembang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penulisan laporan akhir ini yang dijadikan sampel adalah karyawan PT Putra Marindal Palembang bagian MUT. Data Karyawan yang diambil untuk dijadikan sampel yaitu data selama satu tahun terakhir yaitu sebanyak 70 Karyawan pada tahun 2016.

Untuk menghitung sampel yang ada dengan menggunakan *Sampling* Jenuh. Menurut Sugiyono (2016:156) *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari karyawan PT Putra Marindal Palembang bagian MUT sebanyak 70 orang karyawan tetap.

c. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:150) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Skala Likert.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang penting untuk suatu penelitian. Maka dari itu penulis akan mengumpulkan data dan informasi yang didapatkan pada PT Putra Marindal Palembang dengan menggunakan metode sebagai berikut:

I. Riset Lapangan (*Field Research*)

Metode yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek penelitian yaitu PT Putra Marindal Palembang. Adapun cara-cara yang dilakukan dalam metode ini yaitu:

1. Observasi

Menurut Creswell (2012) dalam Sugiyono (2016:235) Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

2. Wawancara

Menurut Johnson dan Cristensen (2004) dalam Sugiyono (2016:224) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

3. Kuesioner

Menurut Creswell (2012) dalam Sugiyono (2016:230) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

II. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara membaca buku-buku atau referensi-referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan Laporan Akhir ini.

1.5.3 Analisis Data

Seperti yang dikemukakan oleh Bogdan yang dikutip oleh Sugiyono (2016:401) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Metode analisis data terbagi menjadi 2 yaitu adalah:

1. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kata-kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, kuesioner, dan observasi.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Perhitungan secara kuantitatif dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis

statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

a. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Upah

X₂ = Lingkungan Kerja

b. Uji t (regresi parsial)

i. Menentukan formulasi hipotesis

H₀ : b₁ = 0 artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

H_a : b₁ ≠ 0 artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

ii. Menentukan derajat kepercayaan 95% (α = 0.05).

iii. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (P value) ≤ 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi (P value) > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c. Uji f (regresi simultan)

i. Menentukan formulasi hipotesis

H₀ : b₁ = 0 artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (y).

H_a : b₁ ≠ 0 artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

ii. Menentukan derajat kepercayaan 95% (α = 0,05).

iii. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut adalah gambaran secara garis besar tentang sistematika penyusunan laporan ini sehingga ada hubungan antara bab-bab terdahulu dengan bab selanjutnya. Laporan Akhir ini terdiri dari beberapa bab dan sub bab yang dikemukakan yaitu sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini adalah gambaran secara garis besar tentang isi Laporan Akhir yaitu:

- 1.1 Latar Belakang Pengambilan Judul
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat
- 1.5 Metode Penelitian
- 1.6 Analisis Data

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis akan mengemukakan beberapa teori untuk membahas penulisan Laporan Akhir ini.

- 2.1 Upah
 - 2.1.1 Pengertian Upah
- 2.2 Penggolongan Upah
 - 2.2.1 Upah Sistem Waktu
 - 2.2.2 Upah Sistem Hasil
 - 2.2.3 Upah Sistem Borongan
- 2.3 Faktor-faktor yang menentukan besarnya upah

BAB III

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan gambaran secara umum tentang perusahaan.

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi
- 3.4 Uraian Tugas

BAB IV

PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab pembahasan mengenai masalah pokok, yaitu:

- 4.1 Pelaksanaan Uji Coba Kuesioner
- 4.2 Penyajian Data
- 4.3 Analisis Data
- 4.4 Pembahasan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis menyimpulkan hasil akhir dan memberikan saran pada penelitian ini.

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran