

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kondisi perekonomian saat ini, perusahaan harus dapat bekerjasama dengan karyawannya sehingga terjadi hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan balas jasa dalam bentuk upah, begitu pula sebaliknya karyawan harus memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Upah yang diberikan kepada karyawan sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana akhirnya dapat dinilai dari hasil kerja (output perusahaan). Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal seperti kebutuhan karyawannya serta keluarganya, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat.

Suatu perusahaan merupakan suatu lembaga yang dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa bagi konsumen demi kelangsungan serta kemajuan perusahaan itu sendiri. Tujuan ini menyebabkan suatu perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk digunakan dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan sumber tenaga yang peranannya sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan yang dituntut untuk selalu bekerja secara produktif agar sasaran perusahaan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang diinginkan. Agar dapat mendorong serta memotivasi manusia untuk bekerja secara produktif, maka sebuah perusahaan perlu

memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya yang minimal mencakup pangan, sandang, dan papan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah penerapan sistem upah yang baik dan adil, yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapat dari hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Pemberian imbalan ini harus tepat dan seimbang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak. Pemberian upah yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang diberikan kepada perusahaan diharapkan dapat mendorong kepuasan dan meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut serta karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dalam waktu yang cukup lama di perusahaan tersebut. Dengan upah yang sesuai, karyawan dapat bekerja sesuai kemampuannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Sedangkan bagi perusahaan sendiri sangat diharapkan biaya yang dikeluarkan untuk pembayaran upah tersebut seimbang dengan apa yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas atau tidak sesuai akan upah yang diberikan perusahaan kepadanya maka karyawan cenderung bekerja bermalas-malasan dan kemungkinan akan mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain. Pemberian upah yang tidak sesuai dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan sehingga akan menurunkan semangat kerja, hal ini dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan menghambat tujuan perusahaan tersebut.

Situasi yang demikian menjadi tugas perusahaan untuk dapat membawa karyawan ke arah yang lebih baik. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan dalam hal keuntungan yang akan diterima oleh perusahaannya baik masa sekarang maupun masa depan, demikian juga sebaliknya karyawan akan menekuni pekerjaannya sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan upah yang dilakukan oleh CV. “X”?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di dalam CV. “X”?
3. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. “X”?

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang akan digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana fakultas ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun aspek-aspek yang tercakup dalam tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kebijakan upah yang dilakukan oleh CV. “X”
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di dalam CV. “X”

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. “X”

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan

Sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan perusahaan dalam menganalisis dan mengevaluasi sistem penerapan upah yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta perusahaan diharapkan dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam sistem pengupahan.

2. Penulis

Mengembangkan wawasan, menambah pengetahuan mengenai masalah upah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, juga sebagai kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan selama kuliah.

3. Pihak lain

Dapat memberikan tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan suatu bahan atau referensi penelitian lebih lanjut.

#### 1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Dalam perusahaan, fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang paling penting, karena manusia merupakan roda penggerak perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya adalah merupakan suatu ukuran kemampuan manusia selaku karyawan yang mengelola jalannya roda perusahaan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda satu sama lain untuk mempertahankan hidupnya. Pada dasarnya mereka akan terlebih dahulu berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan primer atau utama mereka sebelum memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya. Inilah salah satu alasan mereka untuk bekerja, sebab dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk dapat melangsungkan kebutuhan hidupnya baik materiil maupun non materiil.

Sehubungan dengan kebutuhan manusia, Abraham H. Maslow dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 48) mengklasifikasikan sebagai berikut:

1. Physiological Need

Kebutuhan yang paling utama, yaitu kebutuhan fisiologis, biologis. Seperti istirahat, makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain.

2. Safety Need

Yaitu kebutuhan akan keamanan, keselamatan, ketenangan, bebas dari rasa takut, mendapat pekerjaan, dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

3. Social Need

Yaitu kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

4. Ego Need

Yaitu kebutuhan akan penghargaan atau status dan prestasi.

5. Self- Actualization-Need

Yaitu kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri.



Kebutuhan-kebutuhan di atas merupakan masalah bagi perusahaan, dimana perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya agar mereka dapat bekerja sesuai kemampuannya serta memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dikemukakan maka penulis mengemukakan suatu hipotesis:

“Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”

### 1.6 Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu serta pengaruhnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengambilan data langsung dari perusahaan

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer dengan cara observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan, staf, dan karyawan tertentu yang menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### 2. Penelitian Kepustakaan

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian.

### 3. Kuisisioner

Menggunakan daftar pernyataan yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang lebih terperinci mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan upah yang diberikan perusahaan.

Pengolahan datanya didapat dari jawaban kuisisioner dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik koefisien korelasi Spearman:

Bila tidak ada angka kembar / sama

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n^3 - n}$$

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum ty$$

$$tx = ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

- rs = koefisien korelasi  
x = variabel bebas  
y = variabel terikat  
n = banyaknya variabel  
di = selisih rank x dan rank y  
tx = faktor korelasi x  
ty = faktor korelasi y  
t = banyaknya data yang nilainya sama

Uji determinasi:

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Uji statistik:

$$cr = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

Nilai koefisien rs dapat berada pada range  $-1 < rs < +1$

Tanda negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, tanda positif menunjukkan hubungan searah.

Untuk menguji signifikansi atau keterkaitan nilai koefisien yang telah diperoleh, maka dilakukan  $\alpha = 0.05$

Hipotesis yang diajukan:

Ho :  $r_s = 0$

Tidak ada hubungan antara pengaruh upah dengan kinerja karyawan.

Hi :  $r_s \neq 0$

Adanya hubungan antara pengaruh upah dengan kinerja karyawan.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam mendapatkan data, penulis melakukan penelitian di CV. "X" yang berlokasi di Padalarang, yang bergerak dalam bidang produksi makanan, sedangkan penelitian dilakukan pada bulan September 2007.

