

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan salah satu roda penggerak utama dalam aktivitas perekonomian sebuah negara. Keadaan ekonomi yang tidak stabil sejak terjadinya krisis ekonomi mendorong perusahaan untuk tetap bertahan dalam situasi yang serba sulit, selain itu perusahaan harus menghadapi persaingan yang ketat dan masalah yang rumit, salah satunya seperti ketidakhadiran karyawan yang akan menghambat pekerjaannya.

Perusahaan harus mampu melakukan strategi untuk menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen yang terorganisir untuk mengatasinya. Manajemen dalam mencapai sasaran dan tujuan menggunakan seluruh sumber daya dan sistem kerja yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia harus mendapat perhatian utama karena peran manusia amat penting untuk sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu perusahaan dapat berhasil jika setiap manusia yang ada di dalamnya mendukung keberadaan perusahaan tersebut. Keberhasilan sumber daya manusia dalam perusahaan pada hakekatnya merupakan faktor yang sangat dominan dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Perusahaan untuk mencapai tujuan diperlukan keefektifan sumber daya manusia, akan tetapi dipengaruhi juga oleh berbagai hal antara lain: keahlian, kerjasama pegawai, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Setiap manusia mempunyai keahlian yang berbeda, untuk itu dilakukan berbagai usaha guna memenuhi kebutuhan hidup, di antaranya dengan cara bekerja sebagai karyawan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang rajin bekerja, ulet, mampu bersaing secara sehat untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut berprestasi di bidangnya. Perusahaan menunjukkan bahwa para karyawan berprestasi apabila mampu meningkatkan pendapatan perusahaan pada jangka waktu tertentu.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Karyawan pun berusaha untuk lebih berprestasi lagi supaya berguna dan menjadi orang kepercayaan bagi perusahaan.

Prestasi kerja merupakan mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang, karena karyawan menginginkan promosi, kenaikan gaji, lingkungan kerja yang baik, serta menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan sebesar-besarnya. Perusahaan bisa memberikan semua hal tersebut apabila prestasi kerja karyawan meningkat.

Perusahaan Midori adalah perusahaan yang bergerak di bidang restoran, yang menyajikan berbagai macam makanan Jepang antara lain *sushi, udon, dan ramen*

(mie Jepang). Kenikmatan dari berbagai jenis makanan yang disajikan merupakan hal yang sangat diutamakan dari restoran ini.

Peningkatan pelayanan dari restoran ditentukan oleh meningkatnya pengunjung, yang dipengaruhi oleh pelayanan yang ramah, variasi menu makanan banyak pilihan, kecepatan menyajikan makanan, kelezatan makanan, dan harga terjangkau, sehingga pelanggan merasa senang dan ingin kembali ke restoran tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah penting untuk menarik perhatian pengunjung yaitu lokasi yang strategis atau mudah dicari, tempat parkir cukup luas, suasana restoran nyaman, tempat makan yang memadai, serta dipisahkan tempat bebas rokok dengan tempat boleh merokok.

Prestasi kerja karyawan restoran ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki sesuai bidang masing-masing, dan secara keseluruhan hasilnya dapat dinilai dari kemajuan dan perkembangan restoran tersebut, ditandai dengan pendapatan restoran yang terus meningkat bahkan sampai membuka cabang baru.

Perusahaan harus bisa memperhatikan cara kerja para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, melalui pengawasan yang terkontrol sehingga diharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya walaupun tidak diawasi secara langsung lebih penting dibandingkan karyawan tersebut selalu berada di bawah pengawasan langsung.

Masalah yang muncul dalam perusahaan, seperti halnya pada restoran Midori yaitu ketidakhadiran karyawan antara lain karena menderita sakit. Ketidakhadiran karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tugas yang diembannya, apabila tugas tersebut sangat penting seperti koki maka sangat mempengaruhi kelangsungan restoran tersebut, sehingga perlu dipertimbangkan dalam menentukan jumlah karyawan yang memegang tugas penting.

Perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja dituntut untuk memberikan jasa atas hasil kerja para karyawan antara lain berupa pemberian upah diselaraskan dengan upah minimum regional, yang bervariasi sesuai dengan tugas dan jabatan karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemberian upah yang sesuai dengan upah minimum regional akan memotivasi kerja para karyawan sehingga prestasi kerja pun akan meningkat. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dilakukan penelitian mengenai **“Hubungan pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu dibutuhkan kerja keras dan semangat yang tinggi untuk menunjukkan prestasi di perusahaan. Perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan timbal balik, di satu

pihak perusahaan memerlukan karyawan yang berpotensi, disiplin, rajin dan berprestasi, sedangkan di lain pihak karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Perusahaan harus membantu para karyawan supaya lebih termotivasi dan berprestasi dalam bekerja, dengan cara memberikan upah yang sesuai pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut ini.

1. Bagaimana sistem pemberian upah yang dilaksanakan di Midori Japanese Restaurant Bandung?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap pemberian upah yang dilaksanakan di Midori Japanese Restaurant Bandung?
3. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung?
4. Apakah pemberian upah mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan menjadi Sarjana Ekonomi dengan cara pengumpulan dan pengolahan data tentang pemberian upah dan tingkat prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung, serta memberikan umpan balik bagi perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian upah karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung,
2. Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap pemberian upah di Midori Japanese Restaurant Bandung,
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung,
4. Untuk mengetahui apakah pemberian upah mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan di Midori Japanese Restaurant Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya sub bidang manajemen sumber daya manusia, agar dapat mengerti bagaimana hubungan pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai permasalahan yang timbul dalam usaha untuk menaikkan upah dengan prestasi kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang sebenarnya.

3. Bagi pihak lain

Sebagai sumber referensi dan informasi yang dapat bermanfaat, serta dapat dijadikan bahan perbandingan dan kajian terhadap pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan.

1.5 Rerangka Pemikiran

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling utama yang tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh hasil perkembangan teknologi. Selengkap dan secanggih apapun alat yang ada, tidak berguna bila tidak ada manusia yang mengoperasikan, namun keberadaan peralatan canggih tentunya sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Manusia bekerja untuk memperoleh jasa yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus dapat memberikan upah yang memuaskan karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya, dalam batas kemampuan keuangan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan pemberian upah berbeda-beda, yang seharusnya dapat diterima para karyawan sebagai upah yang adil dan layak, sehingga para karyawan dapat bekerja dan berprestasi karena kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Pemberian upah yang disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga terpacu

untuk berprestasi lebih baik lagi dan memberikan produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut Soepomo (1985), upah adalah pembayaran yang diterima karyawan selama karyawan melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Sikula (2000) menyatakan bahwa upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja.

Poerwono (1979) menyatakan bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah yang diperhitungkan dalam masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika dihitung masa sehari dinamakan upah harian.

Menurut Flippo (1993), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan upah antara lain:

1. pertimbangan hukum dalam kompensasi,
2. pengaruh serikat buruh terhadap keputusan kompensasi,
3. kebijakan kompensasi,
4. keadilan dan dampak terhadap tarif upah,
5. penawaran dan permintaan tenaga kerja,
6. kemampuan dan kesediaan perusahaan,
7. produktivitas kerja karyawan,
8. posisi jabatan karyawan,
9. pendidikan dan pengalaman karyawan,

10. kondisi perekonomian karyawan,
11. jenis dan sifat pekerjaan,
12. biaya hidup.

Salah satu kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan pembayaran upah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Lanham (1992) mengemukakan bahwa sistem pembayaran upah dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan, yaitu:

1. *time payment method* yaitu sistem pembayaran upah menurut waktu, yang mana penetapan besarnya upah ditentukan berdasarkan waktu kerja.
2. *output payment method* yaitu sistem pembayaran upah menurut kesatuan hasil, yang mana penetapan besarnya upah ditentukan menurut banyak sedikitnya satuan produksi yang dihasilkan karyawan yang bersangkutan.

Sistem pembayaran upah yang tepat harus berdasarkan dasar-dasar upah yang sehat. Dasar-dasar upah yang sehat menurut Poerwono (1990) adalah sebagai berikut:

1. apa yang akan dicapai oleh sistem upah itu,
2. apakah sistem upah itu akan cocok untuk pelaksanaan bentuk usaha yang bersangkutan,
3. apakah sistem upah itu dapat diterima oleh masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum yang bersangkutan,
4. apakah derajat upah itu selaras dengan pasaran upah setempat.

Sistem pembayaran upah dan dasar-dasar pemberian upah harus memperhatikan prinsip keadilan supaya adil dan merata. Handoko (1980) mengemukakan bahwa perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian upah harus memperhatikan prinsip keadilan sebagai berikut ini.

1. Keadilan internal, yaitu untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis harus memperoleh pembayaran upah yang sejenis.
2. Keadilan eksternal, yaitu menyangkut pembayaran upah kepada karyawan pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima karyawan serupa di perusahaan-perusahaan lain.

Penetapan pemberian upah harus sesuai dengan syarat-syarat sistem pemberian upah yang baik. Halsey (1991) menyatakan syarat-syarat sistem pengupahan yang baik adalah sebagai berikut ini.

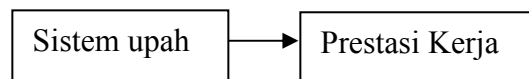
1. Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan dijadikan alat pemerasan untuk meningkatkan produksi perusahaan,
2. Sistem upah sebaiknya mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja,
3. Selain upah dasar disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan karyawan, dan
4. Sistem upah seharusnya mudah dimengerti jangan berbelit-belit supaya karyawan mudah memahaminya.

Pemberian kompensasi berupa upah yang layak merupakan harapan bagi karyawan sebagai sumber penghasilan pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian jasa tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Siagian (1999) menyatakan bahwa sistem pengupahan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas “sumbangannya” kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Model penelitian digambarkan sebagai berikut ini.

Gambar 1.5
Model Penelitian



1.6 Metodologi Penelitian

Menurut Cooper dan Emory (1997), metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis, yaitu dengan cara mengumpulkan data, merangkum data, menganalisis, dan mengolah data kemudian menarik simpulan mengenai materi yang diteliti.

Sampel karyawan yang digunakan Midori Japanese Restaurant sebanyak 34 orang. Karyawan-karyawan tersebut akan diukur berdasarkan variabel-variabel sebelumnya yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X merupakan upah yang menggunakan 15 item pertanyaan, kuesioner tersebut dikembangkan dari Wahyudi

(UNPAR). Variabel Y merupakan prestasi kerja karyawan yang menggunakan 15 item pertanyaan, kuesioner tersebut dikembangkan dari Istijanto (2005).

Penentuan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan indikator yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Indikator tersebut dapat disajikan pada Tabel 1.1 operasionalisasi variabel berikut ini.

1.6.1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran data
Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran yang diterima karyawan selama karyawan melakukan pekerjaan (Soepomo, 1985). 2. Jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Poerwono, 1979) 3. Upah diberikan se cara harian, mingguan atau bulanan (Sikula, 2000). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan dibandingkan dengan Upah Minimum Regional 2. Respon karyawan 3. Semangat kerja 	Ordinal
Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlalu untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 1987). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan terhadap pelanggan 2. Jumlah pelanggan 3. Pendapatan perusahaan 4. Perkembangan perusahaan 	Ordinal

Sumber: Data Penelitian

1.6.2 Teknik pengolahan data

Teknik analisis penelitian data menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman dengan *Software* SPSS versi 11.5. Hasil kuesioner yang telah terisi akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2005). Sekaran (2006) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi yang mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diadakan di Midori Japanese Restaurant Bandung, Jln. Sultan Tirtayasa no.31 Bandung 40115. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2006 sampai dengan bulan Juni 2006.

1.8 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara ringkas mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, rerangka pemikiran, metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pemberian upah, prestasi kerja, dan hubungan antara pemberian upah dengan prestasi kerja karyawan.

BAB III METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan objek penelitian yang berisi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, uraian pekerjaan, aktivitas perusahaan, serta metodologi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil pengumpulan data, karakteristik responden, uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis (uji Rank Spearman), dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

Bab ini merupakan penutup yang menyajikan simpulan dari bab-bab sebelumnya, implikasi, saran, dan keterbatasan penelitian untuk usaha perbaikan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan.