

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utama untuk dapat bersaing di dunia usaha. Tujuan mempelajari dan memahami manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dalam bidang organisasi. Strategi organisasi merupakan kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu dalam suatu sistem yang lebih besar.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidaknya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Astuti, 2020).

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor tenaga kerja yang menjadi tolok ukur bagi kemajuan dalam mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan harus selalu diperhatikan. Kebutuhan yang dapat terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan hal tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil terbaik. Sehingga akan memacu semangat kerja dan produktivitas kerja juga akan meningkat (Ramadhani, Prasilowati, & Suyanto, 2020).

Produktivitas kerja Menurut Hasibuan (2013: 94) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. Menurut Sutrisno (2016:109) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dari pengertian – pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan yaitu waktu yang singkat dan tepat.

Upah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya produktivitas kerja yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi. Hubungan antara upah dan produktivitas kerja merupakan pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jasa atau hari atau jumlah produk yang dihasilkan (Santosa, Hidayat, & Nurseto, 2020). Upah memegang peranan yang sangat penting di kalangan karyawan dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk memperoleh upah adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, walaupun yang lain beranggapan bahwa upah hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerjanya (Rampisela & Lumintang, 2020)

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik membaik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, itu dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan, sehingga aturan Islam perlu mencakup semua aspek yang dibutuhkan orang dalam kehidupan mereka (Indahyati & Hendarti, 2020). Lingkungan kerja dan produktivitas kerja keduanya mempunyai hubungan yang penting dalam perusahaan hal ini dapat ditunjukkan bahwa lingkungan merupakan kondisi tempat bekerja pada perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak membosankan, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan kegiatannya dengan selalu

memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan dan faktor yang ada diluar perusahaan maupun dilingkungan sekitar perusahaan.

PT. Prima Kemasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman kemasan berkualitas yang berdomisili di jl. Tlatar, Boyolali, Boyolali, Jawa Tengah. Minuman kemasan bermacam-macam produk dari perusahaan ini yaitu Es Teler, Piko, Marico yang dikemas dalam bentuk cup ataupun botol dan Marico Nata Sachet yang memiliki baerbagai varian rasa seperti Marico Jelly Bable Anggur, Marico Jelly Bable Jeruk, Marico Jelly Bable Strowberry, Marico Jelly Bable Mangga Madu.

Penelitian ini dilakukan dari bulan maret sampai juni 2021. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada karyawan PT. Prima Kemasindo yang meliputi seksi-seksi yang ada di bagian produksi (bagian perebusan, bagian *packing* atau pengemasan) didapatkan hasil dan informasi bahwa produksi tidak sesuai dengan yang diharapkan, target kurang optimal, karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai seperti halnya hubungan antara bawahan dan atasan kurang baik, rekan kerja yang tidak solid, tak hanya itu upah yang diberikan tidak sesuai dengan yang dibayarkan jika melebihi jam bekerja. Sehingga mengakibatkan kurangnya semangat kerja yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan bertitik tolak dari hal diatas maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah upah dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan produktivitas kerja di PT. Prima Kemasindo, dengan

mengambil judul penelitian **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Prima Kemasindo Tahun 2021”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Prima Kemasindo?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Kemasindo?
3. Adakah pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Kemasindo?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Kemasindo .
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Kemasindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Prima Kemasindo.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

a. Bagi akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang di dapat di bangku kuliah.]

b. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya di bidang penelitian yang sama.

2. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi manajemen PT.Prima Kemasindo dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kinerja yang baik mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.