

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Untuk mencapai hal tersebut tentunya tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia. Tidak bisa di pungkiri setiap orang bekerja karena ada tujuan yang ingin mereka dapatkan, banyak sekali tujuan orang bekerja, kebanyakan karena adanya kebutuhan yang harus segera di penuhi, adanya keinginan untuk di akui atas hasil kerja mereka atau suatu bentuk kinerja yang mereka bisa berikan bagi perusahaan.

---

<sup>1</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 1

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Upah adalah segala sesuatu yang di terima karyawan atau buruh sebagai balas jasa atas kerja yang telah di lakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang di berikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka di antara para pekerja merasa pemberian upah yang tidak memadai/mencukupi maka motivasi kerja mereka akan menurun secara drastis dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Kerja yang bermalas-malasan ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan, tapi menghambat kemajuan yang mestinya dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. Banyak kejadian di sekitar kita betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari produktivitas kerja, banyak di abaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang optimis, perlu adanya motivasi kerja agar bisa menciptakan

metode dan sistem kerja yang produktif disemua perangkat kerja yang ada.<sup>2</sup>

Upah yang rendah dapat menekankan hubungan dengan perputaran pekerja. Para pekerja berhenti dari pekerjaan mereka karena berbagai alasan untuk pekerja di perusahaan lain, pindah ke luar kota, meninggalkan angkatan kerja, dan sebagainya. Frekuensi keluarnya para pekerja dari pekerjaannya ini bergantung pada insentif-insentif yang mereka hadapi, termasuk insentif bagi mereka untuk tetap bekerja dan berhenti.<sup>3</sup>

Upah yang sangat rendah, jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang tidak manusiawi, yang kesemuanya turut berpengaruh terhadap motivasi kerja serta sikap antipati para pekerja terhadap pemilik perusahaan sehingga lahirlah organisasi yang disebut dengan Serikat Pekerja. Jelaslah ada beberapa alasan yang bersifat ekonomi, psikologikal dan pragmatikal mengapa para pekerja berkeinginan untuk memperjuangkan kepentingannya, salah satunya adalah mereka mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk didengar pendapat dan masalahnya oleh manajemen perusahaan.

Oleh karena itu, pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum dapat dilakukan penanguhan.<sup>4</sup>

Kabupaten Serang merupakan kawasan industri yang saat ini terus tumbuh berkembang. Zona ini merupakan jantung pengembangan

---

<sup>2</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 2

<sup>3</sup> N. Gregory Mankiw, *Pengantar Ekonomi Makro* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 155

<sup>4</sup> Fx Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), 29

ekonomi.<sup>5</sup> Namun demikian sebagai kawasan yang dinilai menjadi sentral perekonomian, masih terdapat aksi serikat kerja yang mengancam mogok kerja dan melakukan aksi menuntut kenaikan upah.

Menurut Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.553-Huk/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2017. Menetapkan : Kesatu; Menetapkan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2017 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini. Kedua; Bagi perusahaan yang pada saat ditetapkannya Keputusan ini telah membayar Upah Minimum lebih besar dari jumlah sebagaimana dimaksud pada Lampiran Keputusan ini, dilarang mengurangi dan atau menurunkan upah pekerja. Ketiga; Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 januari 2017.

**Tabel. 1.1**  
**Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Banten Tahun 2017.**<sup>6</sup>

NO	KABUPATEN/KOTA	BESARAN
1	Kota Serang	Rp. 2.866.595,31
2	Kabupaten Lebak	Rp. 2.127.112,50
3	Kabupaten Pandeglang	Rp. 2.164.979,43
4	Kabupaten Tangerang	Rp. 3.270.936,13
5	Kota Cilegon	Rp. 3.331.997,62
6	Kabupaten Serang	Rp. 3.258.866,25
7	Kota Tangerang	Rp. 3.295.075,88
8	Kota Tangerang Selatan	Rp. 3.270.936,13

(Sumber: Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

---

<sup>5</sup> <http://economy.okezone.com/read/2017/04/11/320/1664305/zona-industri-serang-timur-jadi-tujuan-investasi>. Diakses pada hari Rabu, 5 Juli 2017 pukul 20.00

<sup>6</sup> Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.533-Huk/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Banten Tahun 2017

PT. Daiki Axis Indonesia adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di Sukatani Cikande, Kabupaten Serang. Perusahaan ini baru berdiri sejak tahun 2014 dan telah menyerap tenaga kerja lokal. Sistem upah yang diberikan adalah sesuai dengan ketentuan pemerintah yaitu upah minimum. Namun demikian sikap karyawan belum sepenuhnya memberi kontribusi yang baik, seperti masalah kedisiplinan dan tanggung jawab masih minim yang akhirnya mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Jika karyawan terus meminta kenaikan upah, akan tetapi tidak didasari dengan kinerja yang baik. bisa saja perusahaan beralih dari tenaga manusia ke teknologi. Begitu juga dengan perusahaan, apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Islam mengajarkan tentang keadilan bagi orang yang berbuat kebaikan. Seperti yang terdapat dalam Al-Qur'an.

QS. Al Kahfii : 30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ  
عَمَلًا

*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.(QS. Al Kahfi : 30)<sup>7</sup>*

Dari ayat tersebut menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil.

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : PT. Syamil Cipta Media, 2004), 294

Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Bagi umat Islam disamping dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, bekerja juga sebagai wujud beribadah. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil yang memungkinkannya bisa makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfak untuk kepentingan pembangunan umat Islam secara keseluruhan.<sup>8</sup> Oleh sebab itu, dalam sistem pemberian upah harus ada kesepakatan dan timbal balik antara perusahaan dan karyawan agar produktivitas dan semangat kerja tetap terjaga.

Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengangkat judul : *Pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) Terhadap Motivasi kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Daiki Axis Indonesia Kabupaten Serang)*

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang tersebut penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

Dalam setiap organisasi sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sebab SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai dengan aturan dan dapat

---

<sup>8</sup> Idri, *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 314

mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. Sering terjadi masalah yang dihadapi oleh karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan berhubungan dengan upah, gaya kepemimpinan manajer, lingkungan kerja, manajemen karir, dan intensitas hubungan sesama karyawan dan atasan. Selain itu juga karyawan sering bermasalah dengan sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja dan egois dalam bekerja sama.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan ?
2. Seberapa besar pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan ?

### **D. Pembatasan Masalah**

Batasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar penelitian ini terfokus pada pokok permasalahan yang ada serta pembahasannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian ini terfokus tidak menyimpang dari sasaran.

Maka penulis membatasi penulisannya hanya pada Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Upah Minimum Kabupaten (UMK) di kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Daiki Axis Indonesia di kabupaten Serang.

### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademik

Sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan memperkaya wawasan pengetahuan ilmiah sekaligus sebagai informasi dalam menunjukan penelitian dimasa mendatang.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Serang

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam mengambil keputusan dalam menetapkan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

3. Bagi Penulisan

Merupakan wujud dari persembahan karya tulis ilmiah, yang penulis dapatkan selama belajar di perguruan tinggi serta sebagai sarana untuk berbagai ilmu pengetahuan.

4. Bagi Perusahaan

Sebagai evaluasi dan referensi untuk selalu memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawannya.



## 5. Bagi Pembaca

Sebagai referensi guna menambah wawasan keilmuan yang berhubungan dengan upah.

## G. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas dengan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>9</sup>

Teori tingkah laku dalam ekonomi tergantung pada asumsi-asumsi rasionalitas dan motivasi manusia yang melandasi pengambilan keputusan dalam ekonomi dan keadaan-keadaan yang secara khusus memotivasi kemunculannya.

Idri, dalam buku *Hadis Ekonomi* mengutip Umer Chopra bahwa motivasi ekonomi mencakup hal-hal seperti memperoleh keberuntungan umat manusia, mendapatkan kehidupan yang baik, memberikan nilai nilai sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi, dan terciptanya keseimbangan pemuasan kebutuhan

---

<sup>9</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka setia, 2006), 281

materi dan spiritual umat manusia.<sup>10</sup> Upah merupakan salah satu indikator yang membuat seseorang semangat dalam bekerja, karena dengan terpenuhinya kebutuhan materi maka kehidupan manusia akan terjamin, segala kebutuhan akan terpenuhi.

Upah merupakan imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan disetiap perusahaan.<sup>11</sup>

Sadili samsudin dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan dalam menyusun struktur dan skala upah, disamping jenjang jabatan dan kepangkatan, perlu diperhatikan beberapa prinsip berikut.

1. Upah sebagai imbalan atas jasa kerja harus mencerminkan keadilan,
2. Upah harus berimbang,
3. Upah harus memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara wajar,
4. Sistem pengupahan harus memuat sistem insentif untuk mampu menarik tenaga-tenaga berkualitas,
5. Sistem pengupahan harus mampu menjamin kelangsungan perusahaan,
6. Skala upah atau gaji pokok disusun *konkordran* dengan struktur jabatan struktur kepangkatan,

---

<sup>10</sup> Idri, *Hadis Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2016), 45

<sup>11</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 204

7. Perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan jaminan sosial lainnya.<sup>12</sup>

Dengan memperhatikan upah berarti juga akan memberikan suntikan motivasi, ketika upah yang diberikan tinggi maka kinerja seseorang akan lebih semangat dan bisa lebih produktif lagi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Edwin B Flippo motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai<sup>13</sup>

Liang Gie, dalam buku Sadili Samsudin *Manajemen Sumber Daya Manusia*, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.<sup>14</sup>

Teori utama yang bisa dipakai yang berkaitan dengan manajemen kinerja yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik, ini terkait dengan penghargaan berwujud seperti upah atau tunjangan, jaminan dan promosi.
2. Motivasi intrinsik, ini terkait dengan penghargaan psikologis seperti peluang untuk menggunakan kemampuan seseorang, perasaan tertantang, prestasi dan pengakuan.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 213

<sup>13</sup> Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 143

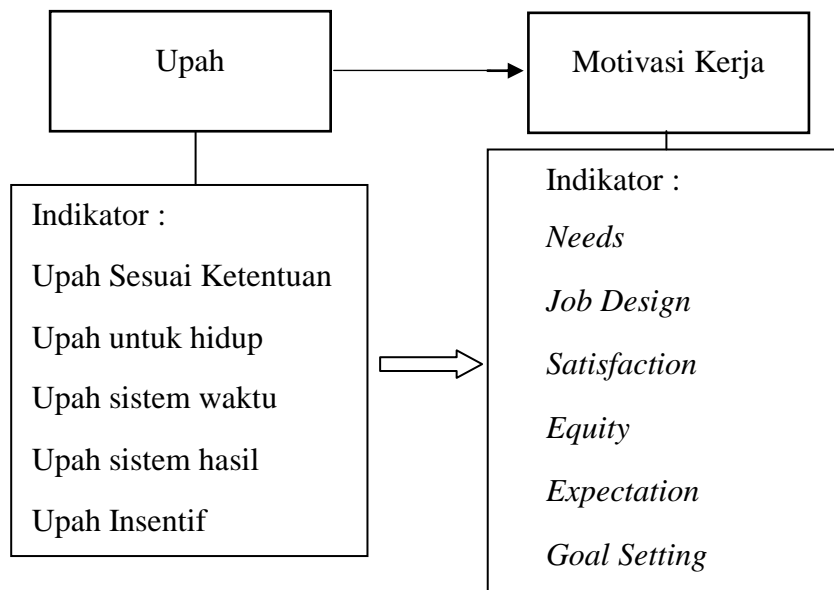
<sup>14</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 281

<sup>15</sup> David Rees, Richard Mobain, *People Management Teori dan Strategi* (Jakarta: Kencana, 2007), 82

Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan upah untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.<sup>16</sup>

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 321

Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan disetiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan.<sup>17</sup> tapi disisi lain ada hal yang mendorong pekerja untuk tetap bertahan seperti terpenuhinya kebutuhan secara sikologis, desain pekerjaan, kepuasan, diperlakukan adil, harapan, dan adanya motivasi dalam penetapan tujuan.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini ditulis dengan sistematika yang terdiri dari beberapa bab yaitu Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teoritis, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Pembahasan Hasil Penelitian, dan Bab V Kesimpulan dan Saran, untuk masing-masing isi setiap bagian adalah sebagai berikut :

Bab Pertama merupakan pendahuluan, ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, sistematika penelitian.

Bab Kedua membahas tentang teori – teori serta kajian teori yang berkaitan dengan penulisan, hubungan variabel dan hipotesa untuk memberikan dugaan-dugaan sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

Bab Ketiga berisi tentang tempat penelitian, populasi dan sample, data dan variabel, serta teknik pengumpulan data.

---

<sup>17</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 204

Bab Keempat memaparkan gambaran umum objek penelitian dan analisis pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja.

Bab Kelima menyajikan beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.