

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu industri tidak terlepas dari peran karyawan yang merupakan bagian dari industri yang dianggap penting. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan. Dengan demikian, di butuhkan tenaga kerja profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia.

Motivasi merupakan kunci dari organisasi sebuah industri yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi menurut Siagian yaitu daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa

tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.¹

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi akan berusaha dengan giat untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Menurut Manullang motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dengan memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan.²

Menurut Martoyo motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.³

Surahman dalam Jurnalnya mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja sehingga dapat

¹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h. 102

² Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h.192

³ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), h. 32

meningkatkan kinerja pegawai yang selanjutnya akan berdampak terhadap baik terhadap pegawainya.⁴

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Pemberian gaji sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem penggajian yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau tenaga untuk melakukan sesuatu untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu baik perorangan maupun sekelompok orang.

Untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan,

⁴ Dede Surahman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja*, (Vol. 11; No. 02; 2017; 257-268), h. 263

⁵ Bahri Kamal, dkk., *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal*, Jurnal 12D3 Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Jl. Mataram No. 9 Tegal, Tahun 2013, h. 2.

maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Di Indonesia, masing-masing Provinsi bahkan kota menetapkan upah minimum yang berbeda-beda. Hal ini tentunya juga didasari oleh faktor-faktor penentu upah minimum yang berbeda di setiap daerah. Penetapan upah minimum didasarkan pada standar biaya hidup. Pemerintah akan mempertimbangkan berbagai faktor atau indikator dalam menetapkan upah minimum di setiap daerah. Adapun faktor atau indikator yang menjadi dasar pertimbangan penetapan upah minimum antara lain Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Indeks Harga Konsumen (IHK) atau inflasi, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, tingkat perkembangan perekonomian yang dapat dilihat atau diukur dari PDRB masing-masing daerah, dan berbagai faktor umum maupun khusus lainnya.

Kebijakan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrumen kebijaksanaan yang sesuai untuk mencapai keadilan dalam hubungan kerja. Kebijakan upah minimum pada dasarnya lebih dilandasi pokok pikiran

guna memenuhi hak asasi buruh untuk menerima upah dan untuk hidup layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Pertimbangan utama dalam penetapan upah minimum adalah kecukupannya untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum buruh, serta daya beli dari pendapatan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup, tanpa mengorbankan kemampuan finansial perusahaan, dan jangan sampai penyesuaian upah minimum mengakibatkan kebangkrutan perusahaan yang dapat menimbulkan PHK. Karena justru dengan upah yang terlalu rendah menyebabkan lemahnya permintaan akan barang dan jasa, sehingga bisa mengakibatkan kelesuan usaha, dan pada akhirnya dapat menurunkan kesempatan kerja. Sebaliknya, kenaikan upah dapat menyebabkan kegairahan usaha, dan memperluas kesempatan kerja, sehingga dengan kenaikan upah akan diikuti peningkatan produktivitas yang tentunya tidak akan menimbulkan pengaruh inflasi dan mampu menangkal tekanan internasional, karena diimbangi peningkatan produksi.⁶

Menurut Rivai “Upah adalah 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 di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya

⁶ Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia, Edisi Pertama*, (Jakarta : Universitas Trisakti, 2008), h. 181-182

relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.⁷

Menurut Umar, Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁸

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2005), h. 375

⁸ Akmal Umar, Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Makassar*.HP.0811418585. E-mail: umar.akmal@yahoo.co.id, h. 2

⁹ Much Nurachmad, *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, (Jakarta : Transmedia Pustaka, 2009). h. 165

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan ,menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan.¹⁰

Menurut Mutmainah, upah mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. ABC Sukoharjo. Adanya pemberian upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan, maka akan dapat mempengaruhi motivasi kerjanya dalam bekerja. Sebaliknya pemberian upah yang kurang memenuhi kebutuhan hidup, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.¹¹

Berdasarkan hasil observasi di PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang yang berlokasi di Jl. Raya Mauk KM. 5,5 Taman Jati Permai Blok C3/5 Periuk Jaya Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi mesin berat seperti mesin press 40 ton, mesin turret, mesin bubut, mixer tank cap 5000 Liter dan lain sebagainya. Upah yang diberikan oleh Makmur selaku Pimpinan PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang sesuai dengan ketentuan pemerintah dalam pemberian upah yaitu standar Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang sebesar Rp.3.869.717 disesuaikan dengan bidang karyawan masing-masing.

¹⁰ Much Nurachmad, *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*,... h. 215

¹¹ Hestin Mutmainah, Pengaruh Upah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Tekstil PT. ABC Sukoharjo, *Jurnal Graduasi Vol.27 Edisi Maret 2012*, h.9.

Berdasarkan penjelasan dari Makmur selaku Pimpinan PT. Hamdan Makmur Jaya Tangerang, faktor pemberian upah yang sesuai yang dapat memotivasi karyawannya untuk lebih giat bekerja. Namun, masih ada beberapa karyawan yang menerima upah masih di bawah UMK. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan jabatan atau bidang yang ia kerjakan seperti *Office Boy*, *Cleaning Servise*, Penjaga Gudang yang upahnya masih di bawah UMK.

Menurut Asri, pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di-sewa-nya secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.¹²

Sebagaimana Surat Keputusan Gubernur Banten nomor 561/Kep.318-Huk/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Kota di Provinsi Banten tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 8,03 persen berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, telah

¹² Marwan Asri dan John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, (Yogyakarta : BPFE, 2011). h. 262

ditetapkan Upah Minimum Kota Tangerang sebesar Rp. Rp.3.869.717 (*Tiga Juta Delapan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Tujuh Belas Rupiah*).¹³

Dalam pemberian upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.¹⁴

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis bertujuan untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan **Pengaruh Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang)**. Alasan penulis meneliti di perusahaan tersebut di atas dikarenakan penulis mengetahui system pengupahan yang diterapkan yaitu system UMK. Selain itu, berdasarkan hasil

¹³ Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.442.-Huk/2017, Tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Provinsi Banten Tahun 2018, h. 5

¹⁴ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012). h.140

observasi penulis, diketahui bahwa karyawan pada di PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang teridentifikasi giat dalam bekerja serta memenuhi target capaian yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi penerapan Upah Minimum Kota (UMK) (variabel x) dan motivasi kerja karyawan (variabel y) PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang yang berlokasi di Jl. Raya Mauk KM. 5,5 Taman Jati Permai Blok C3/5 Periuk Jaya Tangerang.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang?”.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang”.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi Peneliti, dengan melakukan penelitian ini maka penulis memperoleh pengalaman bagaimana menganalisa permasalahan dalam menerapkan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan melalui sistem pengupahan di PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang.

2. Manfaat Bagi Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka terkait dengan masalah pengupahan dan motivasi kerja, serta dapat menjadi refrensi tambahan literatur bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi PT. Hamdan Jaya Makmur Tangerang dapat dijadikan sebagai catatan ataupun masukan untuk dapat menerapkan UMK, mempertahankan dan memotivasi kerja karyawannya sebagai industri yang profesional, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangan.

- b. Bagi Karyawan, diharapkan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan industri dalam mencapai tujuan organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

Dunia bisnis industri saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan industri. Pada dasarnya karyawan merupakan aset, sehingga industri harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Demi mencapai tingkat efektif dan efisien yang diinginkan, maka industri harus memiliki sistem kerja yang baik agar karyawan dapat memfokuskan pada hasil kerjanya.

Terdapat aspek yang harus diperhatikan industri dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan cara untuk mewujudkan apa yang diinginkan seseorang. Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi, maka akan berusaha dengan giat untuk mewujudkan yang diinginkannya.

Surahman dalam Jurnalnya mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang selanjutnya akan berdampak terhadap

baik terhadap pegawainya.¹⁵ Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Upah merupakan faktor yang membuat motivasi kerja yang semakin baik bagi karyawan. Menurut Rivai “Upah adalah 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 di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.¹⁶

Karyawan menurut Hasibuan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.¹⁷ Menurut Subri dalam Manulang, Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.¹⁸

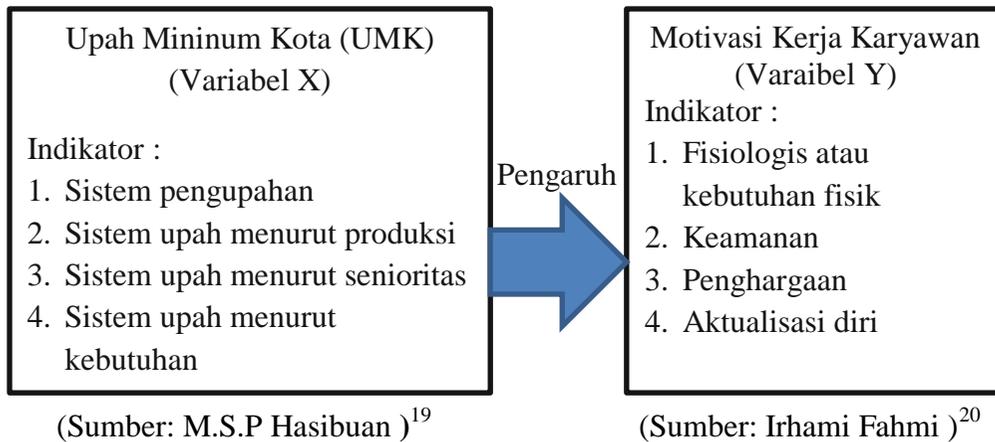
¹⁵ Dede Surahman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja*, (Vol. 11; No. 02; 2017; 257-268), h. 263

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek ...* h. 375

¹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi, ...* h.124.

¹⁸ M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen, ...* h. 125

Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana tertera pada bagan kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 1.1

Bagan Kerangka Pemikiran

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab antara lain yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORETIS yang meliputi uraian teori variabel X dan variabel Y, hubungan antar variabel dan hipotesis

¹⁹ M.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Masagung, 2008), h. 94

²⁰ Irhami Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.113

penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN yang meliputi waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang menguraikan temuan-temuan hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian.