

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya.¹ Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Muchdarsah Sinungan menjelaskan bahwa “pada dasarnya, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemari dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Selain itu produktivitas juga

¹ Budi Rismayadi, “*faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*”, Jurnal Management dan bisnis voll, no1, 2015: 2

memerlukan faktor pendukung lain yaitu: kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan upah/penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup²”

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor dari luar seperti upah. Faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Produktivitas tenaga kerja sangat mempengaruhi keterbelakangannya ekonomi suatu negara, di semua negara terbelakang, dicirikan secara khusus oleh keterbelakangan ekonomi berupa efisiensi tenaga kerja yang rendah.³ Pada umumnya suatu industri dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya disebabkan oleh faktor upah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Upah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang tinggi akan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya.

² <http://reasearhgate.net>, candra pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan 155

³ M.L. Jhingan, *Ekonomi Pembangunan Dan Perencanaan*, (Jakarta: Rajawali Pers 2016), edisi ke-1, h. 23.

Awal mula berdirinya PT. So Good Food Manufacturing (SGFM) adalah dari PT. Japfa OSI *Food Industries* yang merupakan *joint venture* antara OSI (*Otto and Sons Incorporation*) Amerika dan PT. Japfa *Comfeed* Indonesia yang berdiri pada tanggal 25 juni 1997 dengan akta notaris Mudofir Hadi, SH No. 80. Legalitas PT. Japfa OSI *Food Indonesia* No.C2-7919.HT01.01 tahun 1997 dan surat persetujuan perubahan rencana proyek No.1124/III/PMA/2000 tertanggal 14 Agustus 2000. PT. Japfa OSI *Food Industries* pada tanggal 1 November 2003 berganti nama menjadi PT. Japfa Santori Indonesia No.C-234848.HT.01.04 tahun 2003 tentang persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas, dengan No. NPWP 01.824.379.0-411.001 PT. Japfa Santori Indonesia terdaftar Direktorat Jenderal Bina Produksi Perternakan Departemen Pertanian dengan nomor KV: TDP-36030314-20.

Pada tanggal 14 Juli 2011 PT. Japfa Santori Indonesia berganti nama menjadi PT. So Good Food Manufacturing melalui keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *Java Pelletizin Factory* (JAPFA) *Group* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *agroindustry* seperti pembibitan dan penetesan ayam, pakan ternak, tambak udang dan pengolahan daging yang menaungi PT. So Good Food Industry. Pada mulanya perusahaan ini berdiri untuk memenuhi kebutuhan daging olahan rumah makan cepat saji yaitu *Mc Donald's* seperti *fillet O fish*, *Mc Chicken*, dan *Beef Burger* Sebagai Exlusive

Supplier. Produk Olahan daging yang dihasilkan dari PT. So Good Food Manufacturing memiliki merek dagang dengan nama “*So Good*”.

Sejak tahun 1997 hingga 2003 saat perusahaan bernama PT. Japfa OSI *Food Industries* bergerak di bidang peternakan, seperti produksi pakan ternak dan mengelolah peternakan ayam. Tahun 2003 hingga sekarang perusahaan yang sudah berganti nama menjadi PT. So Good Food Manufacturing memproduksi daging ayam segar yang berasal dari Rumah

Potong Ayam (RPA) yang di miliki PT. Japfa Santori Indonesia. Selain itu perusahaan ini juga memproduksi hasil olahan lainnya baik dari daging ayam maupun daging sapi untuk di buat produk sosis, *chicken nugget*, bakso, dsb. Perusahaan ini juga memproduksi olahan daging untuk restoran cepat saji.

PT. So Good Food Manufacturing mendapatkan sertifikat ISO 22000;2005 tentang Keamanan Pangan. Selain itu produk yang dihasilkan oleh PT. So Good Food Manufacturing sudah di lengkapi dengan sertifikat halal dari LP-POM MUI Kabupaten Tangerang.

Upah dan insentif merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu usaha, peran produktivitas sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha, karena produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi para pengusaha maupun kesejahteraan karyawannya. Upah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja,

pemberian upah yang tinggi bisa memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas yang lebih dari sebelumnya.⁴

Selain faktor upah, insentif juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karier. Factor dalam system insentif menurut islam adalah konsep berkah yang berfungsi sebagai pemikat material bagi individu untuk mengikuti perilaku yang dibenarkan.⁵ Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Vendy Aries Martcahyo, menyatakan bahwa “pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk merangsang mereka agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun dapat melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan.⁶

PT. So Good Food Manufaktur Cikupa, Tangerang adalah sebuah perusahaan yang menghasilkan berbagai olahan ayam seperti nugget, sosis dan

⁴ Santa permata, “*pengaruh upah, baham baku dan lama usaha terhadap produktivitas tenaga kerja*”, (*Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta*), h.6.

⁵ Zamil Iqbal dan Abbas Mirakhor, *Pengantar Keuangan Islam Teori Dan Praktek*, (Jakarta:Kencana, 2008) h. 55

⁶ Eka Andri Astuti, ”*Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan*” *Jurnal Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam kediri*, VOL. 2, NO. 1, (2017), h. 34.

yang lainnya, yang didirikan pada juni 2009 yang berlokasi di desa Cikupa Kabupaten Tangerang dengan mengandalkan dan memperkerjakan karyawan yang bertempat di daerah lokasi perusahaan berada.

Dalam kenyataannya pihak PT. So Good Food Manufakturing sering menemui beberapa kendala, yang diakibatkan kurangnya kesungguhan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini semua disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya dalam hal pemberian upah dan insentif, ini menjadi sarana utama dalam memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menghasilkan produk. Untuk itu peneliti memilih judul “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufakturing”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada karyawan bagian logistik PT. So Good Food Manufacturing Cikupa

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penelitian tetap terfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan agar

penelitian tidak melebar dan menyimpang dari sarannya, maka dari itu penelitian ini terfokus pada pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja, pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja, serta pengaruh upah dan insentif terhadap peningkatan produktivitas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memfokuskan kepada beberapa penelitian guna menjawab permasalahan yang ada maka dari itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa ?
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa ?
3. Seberapa besarkah pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian logistic PT. So Good Food Manufacturing Cikupa.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang lebih lanjut guna menambah wawasan mengenai pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Adapun ringkasan penelitian terdahulu yang telah penulis baca adalah sebagai berikut :

judul “Pengaruh Upah, Bahan Baku, Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tahu Di Kecamatan Manisrenggo”, mahasiswa Program S1 jurusan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta

Jenis penelitian yang ia terapkan adalah kuantitatif. Dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik guna mengetahui pengaruh Upah, Bahan Baku, dan Lama Usaha terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tahu di Kecamatan Manisrenggo.

Berdasarkan hasil penelitian yang ia lakukan, membuktikan pengaruh Upah, Bahan Baku, dan Lama Usaha dalam penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Produktivitas Tenaga Kerja dipengaruhi oleh faktor Upah, Bahan Baku dan Lama Usaha. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada faktor Upah, Bahan Baku dan Lama Usaha akan menyebabkan Produktivitas Tenaga Kerja juga akan berubah. Lebih jauh diperoleh bahwa 60,1% Produktivitas Tenaga Kerja dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Berdasarkan persamaan hasil regresi maka estimasi model regresi adalah sebagai berikut: $Y = 10,510 + 0,000012 X_1 + 0,000002 X_2 + 0,014 X_3$.

Nilai Koefisien regresi variabel Upah atau elastisitas produksi dengan variabel Upah sebesar 0,000012 mengandung arti apabila variabel Upah 101 mengalami peningkatan sebesar Rp100.000 maka akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar Rp1,2 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap nol atau konstan. pengaruh Bahan Baku terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai Koefisien regresi variabel Bahan Baku atau elastisitas produksi dengan input Bahan Baku sebesar 0,000002 mengandung arti apabila variabel Bahan Baku mengalami peningkatan sebesar Rp100.000 maka 104 akan meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar Rp0,2 dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap nol atau konstan.

judul skripsi “PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri.

Upah dan Insentif adalah elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian upah dan insentif yang layak maka produktivitas pada CV. Maju Mapan Kediri akan dapat ditingkatkan, sehingga perusahaan akan siap dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam menghadapi persaingan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan CV. Maju Mapan yang berjumlah 38 orang. Teknik analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan $Y = 2,461 + 0,419(X1) + 0,440(X2)$ Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel

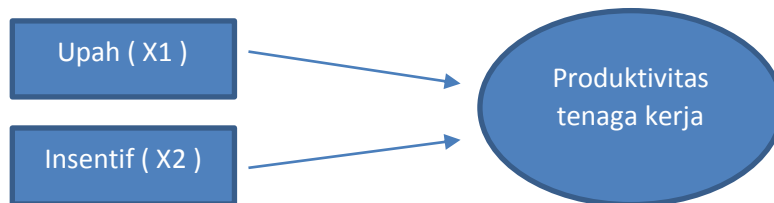
upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan bagan paradigma dalam penelitian ini. Berikut paradigma penelitian:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent, yaitu variable pertama (X 1) adalah upah dan variable kedua (X 2) adalah insentif.

Upah akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Bagi industri tahu tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam kegiatan produksi. Tenaga kerja berguna untuk mengatur dan

mengolah bahan baku pada industri tahu. Salah satu motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitasnya adalah upah. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin memotivasi tenaga kerja untuk bekerja. Sehingga produktivitas tenaga kerja juga meningkat.

Insentif akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Kegiatan produksi tidak akan terwujud dan terlaksana tanpa adanya bahan baku. Bahan baku merupakan bahan utama dalam melakukan proses produksi sampai menjadi barang jadi. Ketersediaan bahan baku akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Semakin banyak bahan baku yang tersedia maka produktivitas tenaga kerja tinggi dan begitu pula sebaliknya. Bahan baku meliputi semua barang dan bahan yang dimiliki perusahaan dan digunakan untuk proses produksi.

I. Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari dua kata Yunani yang mempunyai dua kata "hupo" (sementara) dan "thesis" (pernyataan atau teori). Hipotesis harus diuji kebenarannya karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah dalam kebenarannya. Hipotesis kemudian ditafsirkan sebagai prediksi tentang hubungan antara dua variabel atau lebih oleh para ahli. Menurut definisi yang diberikan di atas, hipotesis adalah jawaban sementara atau spekulasi yang harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H0. Tidak Terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha 1. terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha 2. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivita

Ha 3. terdapat pengaruh antara upah dan insentif terhadap produktivitas.