

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan hidup. Untuk melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah.

Pajar (2011) menjelaskan Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah adalah suatu jumlah uang yang ditetapkan dan diterima sebagai ganti balas jasa bagi manfaat tenaga kerja yang sifatnya konstan.

Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh sebagai jasa atas kerja yang telah dilakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja secara langsung sesuai hasil kerjanya, dapat diukur secara satuan tertentu. Seperti barang yang dihasilkan atas masa pekerjaan yang dihasilkan, pemberian upah kepada buruh atau pekerja setidaknya atas dasar yang telah mereka lakukan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan serta mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan bermanfaat bagi keluarganya.

Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Widiyaningsih (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2006;219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT. Inti Surya Sentosa berdiri tanggal 15 November 2005 oleh investor dari Taiwan dengan alamat KM 12,8 Manyar PT.Inti Surya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dalam memproduksi besi yaitu beton nesor. Rencana yang dibuat oleh manajer PT. Inti Surya Santosa seberapa bagusnya, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Karyawan borongan bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik bisa pula tidak. Hasil produksi dari karyawan borongan yang direncanakan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Jika terjadi seperti ini manajemen PT. Inti Surya Sentosa hanya perlu mengetahui sebab-sebabnya. Bisa jadi karyawan borongan memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

Agar terjalin kerja sama yg baik antara karyawan dan perusahaan berbagai macam bentuk motifasi diberikan untuk dapan memberikan rangsangan bagi karyawan Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.menejemen melakukan pertemuan dengan beberapa kepala grub karyawan untuk mengetahui apa yg menjadi kendala bagi mereka,sehingga bisa terjadi interaksi yg baik antara perusahaan dan karyawan,hal tersebut sangatlah bagus guna tercapainya komunikasi antara pimpinan dan karyawan,sehingga karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para

karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Kesejahteraan karyawan borongan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan borongan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja.

PT. Inti Surya Santosa memiliki karyawan borongan yang banyak, peningkatan produktivitas tidak bisa secara maksimal diupayakan oleh pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan potensi karyawan borongan dalam bekerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan yang pengamatan yang dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan pihak manajemen Inti Surya Santosa, tampak ada permasalahan yang menonjol di perusahaan tersebut. Yaitu adanya keinginan karyawan borongan untuk meminta upah yang lebih pada perusahaan.

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Analisis Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sentosa Kabupaten Gresik“**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan pemberian upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Surya Sentosa.
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Surya Sentosa.

3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inti Surya Sentosa.
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pemberian upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Sentosa.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditentukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan pemberian upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Sentosa.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Sentosa.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Sentosa.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pemberian upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Sentosa.

### **1.4 Manfaat penelitian :**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat

dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan upah karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan peningkatan produktivitas kerja.

## 2. Bagi Mahasiswa

Sebagai masukan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.