

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini berkembang sangat pesat dan persaingan antar pelaku bisnis dirasa juga sangat besar. Era sekarang ini banyak muncul pesaing-pesaing baru yang lebih inovatif dan lebih kreatif dalam pengembangan produknya. Apabila produk usaha tidak memiliki ciri khas maka lambat laun akan ditinggalkan konsumen karena kurang diminati hingga akhirnya perusahaan akan rugi dan tutup. Perkembangan produk dan aspek lain dalam produk perlu ditingkatkan oleh perusahaan guna mengikuti perkembangan jaman dan dapat memenuhi permintaan konsumen.

Kemajuan dan perkembangan dari perusahaan tersebut terutama dalam hal produknya, salah satu faktor yang paling berpengaruh ialah sumber daya manusia (SDM). Aspek sumber daya manusia ini tidak diragukan lagi menjadi modal utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Fungsi dan peran SDM yang ada di perusahaan akan berjalan baik jika manajemen perusahaan memberikan perhatian lebih, misalnya pada aspek sumber daya manusia sehingga fungsi serta peran dari sumberdaya manusia tersebut akan berjalan dengan sangat baik. Hal tersebut dapat membuat perusahaan berkembang pesat dan mampu mengontrol perusahaan agar mampu memenuhi target yang di harapkan.

Adanya perhatian lebih terhadap sumber daya manusia di perusahaan yang berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri, hal lain yang perlu

diperhatikan dalam aspek sumber daya manusia ini ialah kesejahteraan karyawan. Hal yang selalu menjadi topik hangat dalam pembicaraan terkait sumber daya manusia ini masalah kesejahteraan karyawan. Setiap tahunnya diperingati hari buruh nasional dan yang selalu diminta oleh pekerja tersebut ialah terkait kesejahteraan terutama dalam hal kenaikan gaji atau upah pekerja. Setiap tahunnya selalu hal yang sama dikeluh kesahkan oleh pekerja yang ada di Indonesia ini. Pemberian gaji dan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan serta mampu mencukupi kebutuhan pekerja setiap harinya, itulah yang diharapkan oleh seluruh karyawan. Perusahaan juga harus memahami aspek ini. Karyawan bekerja setiap hari bukan semata-mata untuk mencari kesibukan, melainkan mencari penyambung hidup dan nafkah bagi keluarga.

Di sisi lain, perusahaan tentu memiliki syarat khusus berkaitan dengan kinerja karyawan yang diberlakukan untuk karyawannya. Kinerja merupakan peran dari motivasi serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan akan mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja yang maksimal jika didukung dengan kemampuan yang optimal dan handal dalam bidangnya maka akan meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa dilakukan dengan spontan. Banyak faktor yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang bisa diambil dalam peningkatan

kinerja karyawan ialah peningkatan upah karyawan. Besar kecilnya upah yang diterima oleh karyawan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga setiap perusahaan haruslah memperhatikan aspek pemberian upah karyawan dan disesuaikan dengan hasil dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas.

Penelitian ini akan berfokus pada pabrik keripik singkong cap lumba lumba di Malang yang sudah banyak memproduksi keripik singkong terkenal di Malang dan sekitarnya. Pabrik yang berdiri sejak tahun 2001 ini bermula dari *home industry* yang telah berkembang pesat hingga saat ini telah memiliki karyawan lebih dari 135 karyawan. Awal mula berdirinya pabrik ini hanya memproduksi keripik singkong manis, namun sekarang sudah mampu menyediakan berbagai varian rasa.

Berkembangnya pabrik keripik singkong cap lumba lumba di Malang ini tidak luput dari masalah yang kerap dilanda oleh perusahaan. Salah satu masalah yang sampai saat ini terjadi di perusahaan ialah terkait dengan upah yang selalu di keluhkan karyawan. Pabrik ini menggunakan sistem pembayaran kerja karyawan sesuai dengan hasil kerja dan juga jam kerja karyawan. Upah bagian bungkus Rp 200/ bungkus, satpam Rp 1.700.000/bulan, bagian penggorengan Rp 80.000/8jam, bagian pengiriman barang Rp 50.000/hari, karyawan toko Rp 1.000.000/bulan, jika ada lembur maka mendapat tambahan upah Rp 5.000/jam. Apabila dibandingkan dengan UMR Kota Malang tahun 2019 sebesar kurang lebih Rp 2.600.000, maka upah tersebut sangat jauh dari UMR dan karyawan selalu di tuntutan dengan

target. Penurunan kinerja terlihat dari beberapa pesanan pelanggan tidak mampu selesai dengan tepat waktu, sehingga tidak jarang perusahaan harus memberikan ganti rugi berupa potongan harga bagi pesanan yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu. Hal-hal semacam itulah yang perlu diselesaikan oleh perusahaan agar kedepannya perusahaan dapat berkembang lebih pesat.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Penerimaan Upah terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pondok Tua”.

B. Permasalahan

Salah satu masalah yang sampai saat ini dirasakan oleh perusahaan ini ialah terkait dengan upah yang selalu di keluhkan karyawan. Pabrik ini menggunakan sistem pembayaran kerja karyawan sesuai dengan hasil kerja dan juga jam kerja karyawan. Upah bagian bungkus Rp 200/ bungkus, satpam Rp 1.700.000/bulan, bagian penggorengan Rp 80.000/8jam, bagian pengiriman barang Rp 50.000/hari, karyawan toko Rp 1.000.000/bulan, jika ada lembur maka mendapat tambahan upah Rp 5.000/jam. Apabila dibandingkan dengan UMR Kota Malang tahun 2019 sebesar kurang lebih Rp 2.600.000, maka upah tersebut sangat jauh dari UMR dan karyawan selalu di tuntutan dengan target. Beban berat dipikul karyawan ini sedangkan kinerja di tuntutan baik oleh perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu: Bagaimana pengaruh kepuasan penerimaan upah terhadap kinerja karyawan Perusahaan Podok Tua?

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan penulis maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepuasan penerimaan upah terhadap kinerja karyawan Perusahaan Podok Tua.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta bisa menambah pengetahuan dan meningkatkan wawasan penulis, selain itu penulis menerapkan ilmu akuntansi yang didapatkan penulis selama masa kuliah.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sebuah informasi bagi pabrik keripik singkong cap lumba-lumba, serta sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.