

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian pekerjaan adalah proses formal dan sistematis untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan tujuan menentukan urutan dan perbandingan antara satu pekerjaan dengan yang lain. Hasil dari penilaian tersebut disebut sebagai kinerja, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan sistem upah yang adil. Pentingnya penilaian pekerjaan terletak pada kemampuannya untuk mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Dengan mengevaluasi pencapaian tugas individu secara efektif, dapat ditentukan sejauh mana kinerja organisasi telah tercapai. Namun, proses penilaian pekerjaan tidaklah mudah karena melibatkan banyak faktor dan persiapan yang diteliti. Dengan menggunakan metode penilaian pekerjaan yang baik, perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan mengembangkan sistem upah yang adil. Penilaian pekerjaan yang akurat dan obyektif dapat memberikan panduan yang jelas bagi manajemen dalam mengambil keputusan terkait penggajian dan pengembangan karir karyawan. Penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik – teknik penilaian Lijan Poltak Sinambela (2016:478). Penggunaan teknik – teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memerhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan tentang usaha yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika tugas – tugas tersebut terkumpul dalam jumlah yang cukup untuk membenarkan penggunaan tenaga kerja seseorang, maka terbentuklah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, jabatan dapat dianggap sebagai kumpulan kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan kontribusi individu. Konsep ini juga menyatakan bahwa jumlah posisi atau jabatan dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan dalam organisasi tersebut. Jika terdapat berbagai jabatan yang serupa, dengan tugas – tugas yang serupa pula, maka akan tercipta pekerjaan (job). Lijan Poltak Sinambela (2016:479), Pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kelompok jabatan yang memiliki tugas – tugas utama yang serupa. Pekerjaan dapat dievaluasi dan hasil pencapaiannya dapat dianalisis. Ini berarti bahwa serangkaian pekerjaan dapat dinilai dan hasil kerjanya dapat dianalisis untuk melihat pencapaian yang telah dicapai. Serangkaian pekerjaan terdiri dari beberapa pekerjaan dengan tugas – tugas serupa, tetapi dalam berbeda tingkatannya, yang berarti ada tingkatan pekerjaan dalam kelompok tersebut. Rangkaian pekerjaan juga dapat dianggap sebagai kelompok pekerjaan yang diurutkan berdasarkan karir yang wajar. Kelompok pekerjaan umumnya mencakup beberapa rangkaian pekerjaan dalam bidang pekerjaan, profesi, atau kegiatan terkait.

Setiap perusahaan memiliki keinginan agar kinerja setiap karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memberikan upah yang baik kepada seluruh karyawan. Dengan memberikan upah yang baik,

diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal. Upah yang memadai dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat memberikan insentif dan penghargaan atas kerja keras dan kontribusi mereka. Dengan demikian, memberikan upah yang baik kepada karyawan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan perusahaan. Neithzal Rivai Zainal (2015:315) Upah adalah balas jasa yang adil dan wajar yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan beberapa faktor, seperti jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan. Perbedaan utama antara upah dan gaji adalah bahwa upah cenderung lebih bervariasi dan terkait dengan pembayaran kepada pekerja lepas atau pekerjaan harian. Upah dapat berfluktuasi tergantung pada faktor – faktor seperti jumlah pekerjaan yang dilakukan atau produktivitas karyawan. Konsep upah sering kali digunakan dalam konteks pembayaran tenaga kerja bagi pekerja yang tidak memiliki status pegawai tetap atau bekerja dalam jangka waktu tertentu.

Peraturan No. 8 Tahun 1981, upah diartikan sebagai penerimaan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui perjanjian atau peraturan perundangan – undangan, dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Menekankan bahwa upah dapat

digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Upah juga dapat merangsang pegawai untuk aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa upah memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Menyebutkan bahwa upah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa besaran upah yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Upah dianggap sebagai penerimaan imbalan dan pelayanan bagi penerimaannya, dan berfungsi sebagai jaminan untuk kehidupan yang layak dan berperan dalam produksi. Upah ini ditetapkan berdasarkan persetujuan perundangan – undangan dan dibayar melalui perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan pekerjaan.

Achmad S. Ruky (2014:182) upah merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa besaran upah yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan efektifitas kinerja mereka. Menekankan bahwa kompensasi atau penggajian memiliki peran yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi, termasuk upah, menjadi faktor pendorong yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan upah yang layak, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkinerja lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Menyoroti pentingnya memberikan upah yang layak kepada karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan memperhatikan besaran upah yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kontribusi dan nilai

yang mereka berikan. Upah yang layak menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

Jam kerja memiliki peran penting dalam mencapai kinerja karyawan yang dihaapkan oleh perusahaan. Jam kerja yang panjang dan tidak nyaman dapat berdampak negatif terhadap karyawan, termasuk kurangnya waktu yang mereka dapatkan untuk keluarga. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menunjukkan bahwa jam kerja karyawan di sektor swasta telah diatur oleh undang – undang ketenagakerjaan, yaitu undang – undang No. 13 tahun 2003. Pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk mematuhi ketentuan jam kerja. Ketentuan tersebut mencakup dua sistem, yaitu jam kerja 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.

Industry Kran Air Sinar Logam Brass. Juwana Kab. Pati adalah Industry yang bergerak dalam Industry Kran Air. Untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, Industry tersebut membutuhkan sumber daya yang kompeten guna mencapai visi, misi dan tujuan Industry. Menyatakan bahwa dalam Industry terdapat berbagai jenis karyawan dengan job description yang berbeda – beda. Setiap karyawan diberikan upah sebagai bentuk balas jasa pekerjaan yang mereka lakukan. Upah tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, uang transportasi, uang penempatan dan kesehatan. Menekankan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada beberapa kriteria tertentu, sehingga terdapat perbedaan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Tabel 1.1

**Rata – Rata Data Upah Per Tahun Pada Karyawan Industry Kran Air
Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati**

Tahun	Upah Minimum Kabupaten Pati	Upah Industry Kran Air SinarLogam Brass
2019	Rp 1.742.000,00	Rp 1.500.000,00
2020	Rp 1.900.000,00	Rp 1.550.000,00
2021	Rp 1.968.339,00	Rp 1.750.000,00

Sumber :Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati Tahun 2022

Melihat dari data di atas, bahwa pengupahan antara pekerja dengan perusahaan hingga saat ini menjadi permasalahan yang tidak kunjung terselesaikan dimana upah yang diberikan pihak perusahaan masih dibawah UMK. Karena pihak perusahaan belum mampu memberikan upah sebesar UMK.

Jam kerja dapat memberikan informasi yang berharga tentang kinerja karyawan. Beberapa hal yang dapat menjadi fokus penelitian dalam durasi jam kerja pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati adalah 8 jam dalam satu hari mulai jam 08.00 – 16.00 WIB. Ada Keterlambatan jam kerja pada karyawan dapat menjadi permasalahan yang signifikan di berbagai Industry, terutama jika hal tersebut terjadi secara teratur dan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan ada yang masuk kerja terlambat disebabkan oleh berbagai transportasi yang tidak lancar, seperti macet di jalan. Untuk mengatasi permasalahan keterlambatan jam kerja pada karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa tindakan seperti memberikan dukungan untuk transportasi.

Fenomena yang terjadi pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati yang terjadi antara lain adapun permasalahan Kinerja Karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena yang terjadi antara lain Kinerja Karyawan permasalahannya adalah kinerja karyawan menjadi perhatian khusus karena menggambarkan beberapa isu yang mencuat. Salah satu isu menonjol adalah kurangnya kualitas kerja yang masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya perbaikan dan pengembangan dalam aspek kualitas kerja menjadi sangat penting untuk dicermati guna mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Industry. Adanya kondisi dimana pemberian upah tidak dikeluarkan sesuai tanggalnya sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Dengan diberikan upah yang layak dan keluar sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan, maka karyawan akan dapat lebih giat dalam bekerja secara optimal sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **PENGARUH UPAH DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRY KRAN AIR SINAR LOGAM BRASS, JUWANA KAB. PATI**

1.2 Ruang Lingkung

- a. Variabel bebas terdiri dari upah dan jam kerja adapun variabel terikat adalah kinerja karyawan.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati.
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan di bagian produksi Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati.
- d. Waktu penelitian 1 bulan, setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini antara lain

1. Upah yang diberikan pihak Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati masih dibawah upah minimum Kabupaten Pati.
2. Karyawan yang datang ke tempat kerja, banyak karyawan yang mengalami keterlambatan datang tidak sesuai yang ditentukan.
3. Kinerja karyawan kurangnya kualitas kerja yang masih belum mencapai standar yang diharapkan.

Pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini antara lain

- a. Bagaimana upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati secara parsial?
- b. Bagaimana jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati secara parsial?
- c. Bagaimana upah kerja dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati.
- b. Menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati.
- c. Menganalisis pengaruh upah dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada Industry Kran Air Sinar Logam Brass, Juwana Kab. Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis. Penelitian ini dapat menambahkan peningkatan pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya

Manusia di bidang kinerja karyawan, Penelitian dapat membantu meningkatkan pemahaman kita tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di bidang kinerja karyawan tertentu. Dalam banyak kasus, penelitian dapat membantu mengidentifikasi masalah dan solusi yang mungkin tidak terlihat sebelumnya.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu dan sebagai referensi bagi pembaca maupun penelitian selanjutnya apat diperoleh informasi dan temuan baru tentang bagaimana upah kerja dan jam kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tertentu. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.