

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (karyawan) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena karyawan yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan

mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam organisasi.

Menurut (Siregar et al., 2020) kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan

kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hasibuan mengatakan dalam (Neksen et al., 2021) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fahmi dalam (Dewi & Arwiyah, 2020) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented selama satu periode waktu.

Tabel 1.1
Capaian Penjualan PT. Glorienta Panca Henna Kota Padang
Periode Maret s/d Juli 2021

Bulan	Target Penjualan (Dalam rupiah)	Realisasi Penjualan (Dalam Rupiah)	% Pencapaian
Maret	6.000.000.000	5.679.164.352	9465%
April	7.000.000.000	6.896.609.065	9852%
Mei	8.000.000.000	7.877.881.473	9847%
Juni	8.000.000.000	5.984.755.585	7481%
Juli	9.000.000.000	7.981.965.235	8869%
	Rata-rata Capaian Penjualan		9103%

Sumber : PT Glorienta Panca Henna

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan realisasi penjualan yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Pencapaian kinerja pada bulan Maret yaitu sebesar 9465% yang berarti tidak mencapai target yang telah ditentukan sebesar 6.000.000.000. Pada bulan April pencapaian kinerja mengalami sedikit kenaikan

sebesar 9852% tetapi masih tidak mencapai target yang ditentukan sebesar 7.000.000.000. Pada bulan Mei pencapaian kinerja sebesar 9847% yang berarti tidak mencapai target dan mengalami penurunan dari bulan sebelumnya. Pencapaian kinerja pada bulan Juni mengalami penurunan dari bulan sebelumnya yaitu sebesar 7481% tapi masih belum mencapai target. Pada bulan Juli pencapaian kinerja mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu sebesar 8869% tetapi masih belum mencapai target.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu upah kerja. Menurut Sukirno dalam (**J Rampisela et al., 2020**) menyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah menurut Muhammad Abdul Mannan dalam (**Ghofur, n.d.**) "What it wages? it refers to the earning of labour. We can look at wages from two points of view, the monetary and the non-monetary. The quantity of money earned by labour during a period of time, say, a month or a week or a day, refers to the nominal wages of labour. The real wages of labour which depends on various sectors like the amount of money wages, the purchasing power of money, etc. May be said to consist in the quantity of necessaries of life which labour actually earns by his work: "the labourer is rich or poor, is well or ill rewarded, in. Dari pengertian yang disampaikan Mannan

tersebut dapat difahami bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh para pekerja. Imbalan yang dimaksudkan sebagai upah di atas secara jelas dapat dilihat dari dua sisi sudut pandang yakni dari sudut pandang moneter dan bukan moneter, dalam artian upah dilihat dari beberapa banyak uang yang diterima pekerja dalam masa waktu tertentu, serta kuantitas hidup para pekerja yang ia dapat karena bekerja. Di sisi lain menurut Atifatur dalam **(Iksan et al., 2020)** upah adalah imbalan dari hasil kerja yang dilakukan seseorang kepada perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jam kerja. Menurut Busro dalam **(Iksan et al., 2020)** jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Menurut Harrington dalam **(Tulhusnah & Puryantoro, 2019)** jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan juga menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.

Tabel 1.2
Data Jam Kerja Karyawan

Hari	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Keluar	Waktu Kerja
Senin	08.00-16.00	08.00	17.00	9,00
Selasa	08.00-16.00	07.30	18.00	10,50
Rabu	08.00-16.00	07.30	18.00	10,50
Kamis	08.00-16.00	07.40	17.00	9,33
Jumat	08.00-16.00	08.00	17.00	9,00
Sabtu	08.00-14.00	08.00	15.00	7,00

Sumber : PT Glorienta Panca Henna

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja di PT. Glorienta Panca Henna adalah jam kerja nasional, yang mana senin-jumat masuk kerja pada pukul 08.00 dan pulang pada pukul 16.00, sedangkan hari sabtu masuk pada pukul 08.00 dan pulang pada pukul 14.00. Dilihat dari tabel 1.2 diatas pada tabel waktu kerja bisa dilihat berapa lama karyawan PT. Glorienta Panca Henna bekerja. Jika karyawan PT. Glorienta Panca Henna bekerja melebihi batas waktu pulang yang telah ditentukan berarti karyawan PT. Glorienta Panca Henna tersebut kerja lembur.

Selain upah dan jam kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu masa kerja. Menurut Sondang dalam **(Wicaksono & Nurhanisah, 2018)** mengatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam

perjalanan hidupnya. Menurut Tarwaka dalam (**Arrazie, 2019**) masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat

Penelitian ini dilakukan pada PT. Glorienta Panca Henna berdiri pada tahun 1974 dengan bidang usaha pedagang besar farmasi dan alat-alat kesehatan. PT. Glorienta Panca Henna merupakan salah satu perusahaan besar yang dikenal oleh semua outlet di Sumatera Barat yang berhubungan dengan obat-obatan dan kesehatan. PT. Glorienta Panca Henna menjadi distributor tunggal hampir untuk semua obat-obatan paten dimasa ini seperti obat-obatan keluaran Sanbe, Metiska, Boehringer, Soho, Zaneca, Pharos, Tanabe dan lainnya. Selain menjadi distributor untuk obat-obatan dan alat kesehatan PT. Glorienta Panca Henna juga aktif mengikuti pengadaan kesehatan dan obat-obatan melalui tender di rumah sakit pemerintah dan swasta. Seiring berkembangnya waktu tahun 2009 untuk pabrik obat-obatan sudah mulai membuka distributor sendiri dalam pendistribusian barang-barangnya, sehingga untuk daerah Sumatera Barat pabrik mulai membuka distributor sendiri yang kantornya di Ibu Kota yaitu di Padang. Munculnya distributor perpanjangan dari pabrik tersebut menjadi yang mempengaruhi pendistribusian dari PT. Glorienta Panca Henna karena:

1. PT. Glorienta Panca Henna tidak bisa memesan secara langsung ke pabrik harus melalui distributor (perwakilan pabrik cabang padang).
2. Mengirim PT. Glorienta Panca Henna menjadi berkurang karena perbedaan discon yang diberikan distributor lebih kecil.

3. Distributor pabrik otomatis jadi kompetitor PT. Glorienta Panca Henna

Dengan kondisi seperti tersebut management perlahan mencari celah baru dengan melirik kosmetik untuk dijadikan barang dagang. Pada tahun 2012 PT. Glorienta Panca Henna kerja sama dengan kosmetik brand vitalis. PT. Glorienta Panca Henna kembali bangkit dan perlahan mulai dikenal sebagai distributor kosmetik dan satu persatu supplier pabrik kosmetik di Indonesia melirik PT. Glorienta Panca Henna untuk menjalin kerja sama dalam pendistribusian kosmetik di wilayah Sumatera Barat. Sampai sekarang lebih kurang 50 pabrik yang menjalin kerja sama dengan PT. Glorienta Panca Henna dalam mendistribusikan barang baik itu kosmetik, perlengkapan bayi, bumbu masak dan kebutuhan rumah tangga lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk itu peneliti mencoba lagi untuk melakukan penelitian yang diberi judul “ **Pengaruh Upah Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Glorienta Panca Henna Kota Padang** “

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dan dalam kajian-kajian, banyak faktor yang memanalisisi

Kinerja Karyawan PT. Gloria maka dapat diidentifikasi masalah sebagai yaitu:

1. Realisasi penjualan yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan
2. Tidak sesuainya target disinyalir disebabkan oleh upah kerja yang masih rendah pada PT. Glorienta Panca Henna
3. Jam kerja yang juga berdampak terhadap pencapaian dan target pada PT. Glorienta Panca Henna
4. Masih adanya karyawan bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan
5. Turunnya kinerja karyawan dikarenakan jam kerja yang berlebihan
6. Turunnya kinerja karyawan dikarenakan masa kerjanya pendek
7. Adanya perbedaan tingkat kinerja karyawan berdasarkan masa kerja

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian ini tetap terfokus, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan. Maka penulis akan menggunakan variabel bebas yaitu Upah Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) dalam hal ini, peneliti akan melakukan penelitian pada objek yaitu Karyawan PT. Glorienta Panca Henna. Dan penelitian ini juga menggunakan variabel intervening yang memanalisisnya yaitu Masa Kerja (Z) untuk mengurangi analisis variabel dependen dan variabel independen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah kerja terhadap masa kerja pada PT. Glorienta Panca Henna?
2. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap masa kerja pada PT. Glorienta Panca Henna?
3. Bagaimana pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
4. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
5. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
6. Bagaimana upah kerja berperan terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?
7. Bagaimana jam kerja berperan terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap masa kerja di PT. Glorienta Panca Henna
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap masa kerja di PT. Glorienta Panca Henna.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glorienta Panca Henna.
4. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glorienta Panca Henna.
5. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glorienta Panca Henna
6. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja berperan terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna
7. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja berperan terhadap kinerja karyawan melalui masa kerja sebagai variabel intervening di PT. Glorienta Panca Henna

1.6 Manfaat Penulisan

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan bermanfaat dan berguna untuk hal-hal berikut :

1. Bagi Organisasi

Dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam organisasi

2. Bagi Peneliti

Menjadi jawaban atas permasalahan yang ingin diketahui dan menjadi referensi yang baik dan kreatif

3. Bagi Pembaca

Menjadi Sumber referensi dan informasi bagi yang membaca