

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako yang bertujuan untuk mewujudkan kemandirian sosial ekonomi masyarakat Nagari Lubuk Malako. BUMNag Madani Lubuk Malako dibentuk pada hari Jum'at tanggal 10 November 2017 berkedudukan di Nagari Lubuk Malako Kecamatan Sangir Jujan Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.

Berbagai bentuk dari usaha yang dimiliki oleh BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako diantaranya adalah di bidang pertanian : yaitu mempunyai kebun

sawit seluas 273 hektar. Juga di bidang jasa : dalam bentuk menyewakan mobil minibus kepada masyarakat sekitar, dan mobil dump truk untuk angkut barang material. dan juga mengelola pasar nagari.

BUMNag Madani menjalankan program berdasarkan dasar hukum yang kuat dari pemerintah Nagari untuk mengelola potensi sumber daya kekayaan dan aset- aset Nagari seperti pasar Nagari, kebun plasma, objek wisata dan potensi kekayaan Nagari yang lainnya. pendapatan terbesar BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako adalah di bidang pertanian kelapa sawit dengan Luas 273 hektar.

Pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako terdapat permasalahan, dan ini adalah hasil dari wawancara kepada karyawan BUMNag, Andre Hidayat pada Juli 2023 di kantor BUMNag, dia menyatakan “banyaknya karyawan BUMNag yang bekerja tidak sesuai dengan standar ketentuan operasional perusahaan, seperti banyak yang absen tanpa keterangan dan tidak bekerja sesuai dengan ketentuan upah yang diperoleh dan berakibat pada pendapatan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan”.

Tabel 1.1
Data Pendapatan Badan Usaha Milik Nagari (BUMNag) Madani Nagari
Lubuk Malako Tahun 2020,2021 dan 2022

No	Bulan	2020	2021	2022
1	Januari	Rp.488.654.323,-	Rp.478.759.534,-	Rp.396.765.655,-
2	Februari	Rp.475.456.971,-	Rp.486.765.181,-	Rp.388.765.899,-
3	Maret	Rp.478.986.765,-	Rp.431.292.597,-	Rp.432.765.503,-
4	April	Rp.465.765.987,-	Rp.369.791.990,-	Rp.427.876.900,-
5	Mei	Rp.395.794.890,-	Rp.412.018.950,-	Rp.416.645.668,-
6	Juni	Rp.425.864.567,-	Rp.393.901.300,-	Rp.434.876.654,-

No	Bulan	2020	2021	2022
7	Juli	Rp.455.897.800,-	Rp.427.020.508,-	Rp.409.543.789,-
8	Agustus	Rp.410.765.678,-	Rp.378.994.899,-	Rp.318.560.000,-
9	September	Rp.430.675.356,-	Rp.416.736.343,-	Rp.306.157.800,-
10	Oktober	Rp.385.543.675,-	Rp.423.545.438,-	Rp.400.754.888,-
11	November	Rp.451.675.344,-	Rp.413.080.741,-	Rp.397.980.000,-
12	Desember	Rp.415.763.265,-	Rp.406.791.990,-	Rp.371.987.654,-
	Total	Rp.5.280.846.641,-	Rp.5.038.701.492,-	Rp.4.702.682.432,-

Sumber : Arsip BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pendapatan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako selama tahun 2020 yaitu (Rp.5.280.846.641,-) pada 2021 (Rp.5.038.701.492,-) dan pada tahun 2022 (Rp.4.702.682.432,-) dapat dilihat pendapatan yang tidak stabil dan menurun, dan puncaknya terjadi pada tahun 2022 perbedaan pendapatan dari tahun 2020 ke 2022 adalah (Rp.578.164.209,-) hal ini salah satu penyebabnya adalah motivasi kerja dan upah yang kurang tinggi akan berakibat pada semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.

Kemudian banyaknya karyawan sering terlambat datang kelokasi perkebunan bahkan sering libur bekerja, sehingga perkebunan kelapa sawit tidak terawat dengan optimal, dan memberikan dampak tidak sehat kepada keadaan kondisi geografis lahan perkebunan, seperti rumput liar semakin tinggi, sehingga membuat hasil panen tidak maksimal dan memberikan pengaruh negatif terhadap tingkat pendapatan BUMNag.

Pendapatan BUMNag Madani yang tidak stabil akan memberikan dampak terhadap kondisi keuangan, yang akan berakibat kepada penyaluran gaji karyawan. dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (**Nur Safitri & Kasmari, 2022**).

Menurut (**Sendawula et al., 2018**) kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tugas tertentu yang diukur berdasarkan standar ketepatan, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang telah ditentukan. menurut (**Mustika et al., 2022**) kinerja adalah indikator seberapa baik orang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka di tempat kerja untuk memajukan atau mengukur tujuan organisasi.

Menurut (**Tutu et al., 2022**) kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. dimana motivasi kerja menurut **(Nurul, 2020)**. dapat menimbulkan dorongan kerja ataupun semangat dalam melakukan rutinitas kerja. motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan untuk pegawai yang berkaitan supaya dapat bekerja optimal.

Menurut **(Mesnan, 2021)** motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong tingkah laku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Selain motivasi kerja upah juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dimana menurut **(Marsinah & Hatidah, 2022)** upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Adquisiciones et al., 2021)** dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di badan kepegawaian daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian yang di lakukan oleh **(Samsul Arifin et al, 2019)** menyatakan

adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Majid & Idris, 2022**), upah kerja merupakan cerminan pendapatan nasional berupa uang upah yang diterima pekerja sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Desi Astuti, 2018**) pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Medan. penelitian ini dapat diketahui upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama. dari hasil nilai korelasi variabel upah sebesar 0,785 dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,826 yang berarti bahwa upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian selain motivasi kerja dan upah, semangat kerja juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan semangat kerja. menurut (**Subari, 2019**) adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. pada dasarnya adalah semangat kerja merupakan kemampuan seorang individu untuk bekerjasama dengan rekan kerja dengan giat menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Syahropi, 2019**) berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada karyawan Tetap PT. Bangkinang), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Akhmad & Ikhsani, 2020) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk berkolaborasi secara aktif dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama. semangat kerja merupakan keinginan dan keikhlasan seseorang untuk bekerja dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako yang tidak sesuai dengan upah yang diberikan.
2. Motivasi kerja yang masih rendah pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako.
3. Upah kerja karyawan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako yang masih sering terlambat dan masih tergolong rendah.
4. Semangat Kerja karyawan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako yang kurang tinggi.
5. Disiplin karyawan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako yang masih rendah.
6. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.

7. Kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan upah yang diberikan.
8. Kurang bagusnya sistim absen yang di terapkan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako.
9. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa semangat kerja para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun
10. Pengembangan karir yang di berikan terhadap karyawan masih kurang pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan motivasi kerja (X1) dan upah (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, semangat kerja (Z) sebagai variabel intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada BUMNag madani nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap semangat kerja pada BUMNag madani nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMNag madani nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?

4. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMNag madani nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?
7. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap semangat kerja pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan BUMNag Madani Nagari Lubuk Malako Solok Selatan dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.