

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada bidang yang tidak sama, khususnya penataan, manusia menjadi peran penting dalam setiap gerakan yang ada di dalamnya. Asosiasi adalah unit sosial yang sengaja diatur dengan batas responsif yang dapat dikenali, bekerja secara konsisten untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua perkembangan bertindak di masing-masing tindakan tidak sepenuhnya diatur oleh orang-orang yang merupakan individu dari kantor. Organisasi membutuhkan adanya potensi faktor aset manusia, dua kepala dan perwakilan dalam contoh tugas dan pengawasan yang merupakan penentu pencapaian tujuan *visioner* bisnis.

SDM adalah figur utama dalam asosiasi dan yayasan. Agar latihan eksekutif berjalan dengan baik, organisasi harus belajar dan sangat menghargai perwakilan dan upaya untuk menangani kantor sebaik dibayangkan sehingga peningkatan eksekusi representatif. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), eksekusi agen adalah suatu hasil atau eksekusi yang dibuat oleh delegasi yang diputuskan bernilai. dan jumlahnya dengan pertimbangan tidak ditetapkan oleh asosiasi. Eksekusi yang hebat adalah eksekusi yang ideal, khususnya eksekusi yang tepat dengan pedoman hierarkis dan *support* untuk pencapaian tujuan otoritatif. Perkumpulan yang layak adalah perkumpulan yang berusaha untuk bekerja sesuai dengan kapasitas SDM-nya, karena ini merupakan elemen penting untuk lebih mengembangkan eksekusi *representatif*.

Dengan cara ini, upaya untuk lebih mendorong eksekusi adalah ujian regulasi yang signifikan karena hasil dalam mencapai tujuan dan kehidupan organisasi bergantung pada gagasan eksekusi manusia di dalamnya.

Depot Mbok Lemu merupakan usaha yang bergerak dibidang makanan. Untuk meningkatkan omset harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik terhadap kustomernya sehingga diperlukan beberapa hal antara lain eksekusi pekerja. Eksekusi pekerja yang tinggi adalah normal oleh bisnis. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja unggul, efisiensi bisnis secara umum akan meningkatkan kepercayaan pembeli di gudang.

Hasil pengamatan fenomena kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu kurang maksimal, karyawan sering mangkir atau keluar saat jam kerja sehingga terjadi penurunan antar pegawai. Kinerja karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya juga bisa diperkirakan dapat melukan menyelesaikan kewajiban mereka dengan nyata dan produktif serta melakukan pekerjaan dan pekerjaan mereka dan masing-masing berhubungan langsung dan erat dengan hasil suatu bisnis.

Kehadiran perwakilan yang kurang fokus berdampak pada berkurangnya presentasi mereka. Tidak adanya kepraktisan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan pedoman, hal ini membuat perwakilan yang berbeda juga terpengaruh karena gak ada model yang dapat dijadikan untuk contoh dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Itulah semua alasan penurunan eksekusi perwakilan di tempat kerja. Hasil eksplorasi saya saat memimpin ujian di Depot Mbok Lemu Surabaya, mengungkapkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi penurunan pelaksanaan representatif antara lain upah kerja dan motivasi kerja.

Upah adalah pengakuan atas suatu tanda sebagai imbalan atau keberpihakan dari orang yang memberikan pekerjaan kepada penerima suatu tugas atau administrasi yang sampai sekarang ada dan mengisi sebagai jaminan hidup dan kehidupan yang adil bagi umat manusia dan suatu gerakan penciptaan. (Efendi, 2017). Kompensasi adalah pekerjaan penting di antara perwakilan mengingat fakta bahwa motivasi di balik pekerjaan adalah untuk mendapatkan kompensasi. Dengan bekerja seorang wakil dapat mencoba untuk naik ke kehidupan, meskipun yang lain hanyalah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaannya. Otoritas publik juga telah mengajukan upaya untuk bekerja pada bantuan pemerintah terhadap buruh dengan memperluas upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang sehubungan dengan kebutuhan hidup yang terhormat dan berfokus pada efisiensi dan pengembangan keuangan. Di pasal 94, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengemukakan mengenai bagian-bagian upah yang terdiri dari tunjangan tetap dan upah pokok dengan upah yang lebih dari 75% dari upah pokok dan remitansi tetap.

Sesuatu yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mendapatkan pilihan dalam penyelesaian suatu pekerjaan disebut motivasi kerja, hal itu dapat muncul dari dalam maupun luar diri individu (Hasibuan, 2000: 142) mencirikan motivasi sebagai pemberian daya dorong utama yang menjadikan energi bagi seorang individu untuk berpartisipasi, bekerja sungguh-sungguh dan terkoordinasi dengan setiap upayanya untuk mencapai pemenuhan. Jadi kekuatan maupun keterampilan bawahan dikoordinasikan oleh motivasi, perlu adanya kolaborasi antara keduanya yang saling menguntungkan, unggul dalam menggapai dan memiliki pemahaman atas tujuan yang masih belum pasti. Pekerjaan motivasi berdampak pada pelaksanaan pekerja untuk mencapai

tujuan organisasi. Dengan motivasi, dapat memperluas energi atau semangat bekerja untuk seorang karyawan.

SDM merupakan bagian penting dalam suatu asosiasi organisasi. Dengan menggunakan SDM, khususnya sebagai wakil dalam organisasi merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan dapat dicapai secara nyata dan tepat, organisasi harus memiliki pilihan untuk membangun efisiensi para pekerjanya. Sedarmayanti (2009:214) terdapat faktor-faktor yang berpengaruh pada tingkat efisiensi kerja: inspirasi, disiplin, sikap kerja keras, kemampuan, pelatihan, tingkat gaji, gizi dan kesejahteraan, pensiun yang dikelola pemerintah, tempat kerja dan lingkungan, kantor penciptaan, inovasi, prestasi pintu terbuka yang berharga. Faktor yang diambil adalah upah dan inspirasi kerja. Kompensasi kerja mempengaruhi perwakilan untuk meniru pelaksanaan perwakilan sehingga mereka umumnya bekerja secara ideal, untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pekerja membutuhkan inspirasi untuk memulai presentasi mereka menjadi ideal dan meningkat.

Untuk mendapatkan eksekusi yang hebat, organisasi harus memiliki opsi untuk memberikan hadiah atau hak perwakilan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, termasuk upah dan inspirasi. Upah dan inspirasi itu sendiri memainkan peran penting dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut. Pada penelitian yang diketuai oleh Batubara et al (2013), mengemukakan fundamentalnya upah mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Rahmayanti (2014) juga melihat bahwa inspirasi berdampak pada pelaksanaan pekerja. Mengingat hubungan antara upah dan inspirasi dengan pelaksanaan yang representatif dan perbedaan hasil penelitian, variabel ini masih menarik untuk diteliti. Analisis akan menyelesaikan pemeriksaan pada Depot Mbok Lemu Surabaya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Upah Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang dibahas sebelumnya, cara penulis mengajukan pertanyaan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara upah Kerja terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Upah Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Ditinjau berdasar latar belakang dan rumusah masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

A. Tujuan Umum

1. Untuk dapat menyelesaikan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
2. Untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan juga materi yang sudah ditempuh sejak kuliah sehingga dapat dijadikan bekal saat terjun langsung ke masyarakat.

B. Tujuan Khusus

1. Mengetahui dan menguji pengaruh upah parsial terhadap kinerja karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Depot Mbok Lemu Surabaya.
3. Mengetahui dan menguji secara simultan pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diberikan dari adanya penelitian ini sebagai berikut :

1. Aspek akademis

Peneliti akan memperoleh bahan pembelajaran baru melalui pembahasan dan hasil penelitian ini agar dapat mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperdalam saat perkuliahan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari hasil review ini, dipercaya dapat dijadikan media info dan referensi, penelitian serta semacam perspektif dalam pengalaman yang berkembang bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan informasi yang berhubungan pada aset manusia dewan tentang upah dan inspirasi. pada eksekusi pekerja.

3. Aspek praktis

Dari hasil review ini dipercaya cenderung menjadi acuan dalam bidang mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga sangat baik dapat dilaksanakan secara lugas di dunia kerja oleh berbagai perkumpulan yang telah meneliti makalah logis sebagai skripsi.