

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran individu sebagai sumber daya yang sangat penting. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang menjalankan berbagai aktivitas dalam perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki potensi dan kualitas tinggi untuk menyelesaikan karyawanan secara efektif dan efisien (Suparyanto 2020). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam organisasi atau perusahaan, karena aktivitas yang dilakukan oleh MSDM mencerminkan bagaimana pengelolaan SDM di lingkungan organisasi tersebut (Tufa 2019). MSDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan kerja serta memanfaatkan peran tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Octaviani dan Prasada 2024)

SDM merupakan komponen utama yang memiliki peran lebih besar dibandingkan dengan elemen lain dalam perusahaan. Tanpa keberadaan manusia, perusahaan tidak akan mampu beroperasi, sebab manusia adalah penggerak utama yang mengelola elemen-elemen lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang baik untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Publik et al. 2024). Menurut Nurhandayani (2022), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengarahkan serta mengelola SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Efektivitas berarti mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisiensi mengacu pada pelaksanaan tugas secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menciptakan situasi yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja

Melalui manajemen yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan untuk mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar tercipta tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dalam bekerja (Quatro et al. 2022).

Menurut Dian Kurniasari et al. (2024), pengelolaan unsur manusia dengan segala potensinya harus dilakukan secara selektif agar diperoleh sumber daya manusia yang merasa puas (*satisfied*) dan memberikan kepuasan (*satisfactory*) kepada organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Fauzi et al. (2023) menyatakan bahwa organisasi yang berkembang diharapkan mampu menciptakan produktivitas tinggi, karena tingkat produktivitas suatu organisasi menjadi indikator utama keberhasilannya. Kontribusi terbesar dalam meningkatkan produktivitas organisasi terletak pada kemampuan sumber daya manusianya. Dengan demikian, organisasi perlu berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, berorientasi pada tujuan jangka panjang, yaitu berkembangnya organisasi yang ditunjukkan melalui peningkatan pendapatan dan kesejahteraan para karyawannya. Namun, dalam praktiknya, pencapaian tujuan tersebut sering kali menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Rivai dan Setya 2022).

Sebagai dasar analisis, berikut peneliti menyajikan data terkait produktivitas kerja karyawan PT. Sami Mulya Industri dalam lima tahun terakhir, yang menjadi landasan dalam merumuskan permasalahan penelitian.

Tabel 1.1
PENILAIAN PRODUKTIVITAS PT. SAMI MULYA INDUSTRI
TAHUN 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kerja Baik (%)	Jumlah Kerja Buruk (%)
2020	35 Orang	23 Orang (65%)	12 Orang (35%)
2021	35 Orang	19 Orang (54%)	16 Orang (46%)
2022	35 Orang	22 Orang (62%)	13 Orang (38%)
2023	30 Orang	11 Orang (37%)	19 Orang (63%)
2024	30 Orang	8 Orang (26%)	22 Orang (73%)
Rata-Rata Produktivitas		48,8%	51%

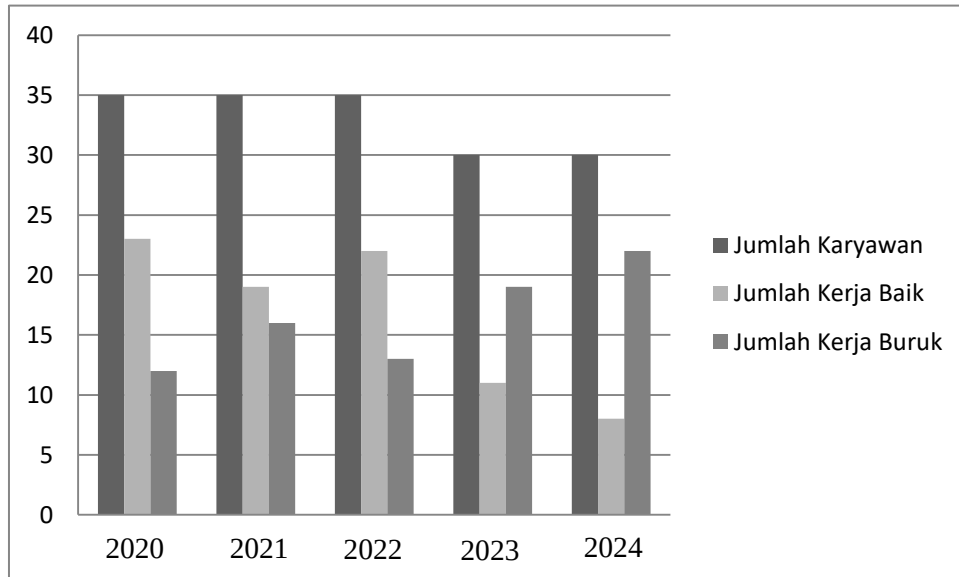
Sumber : PT. Sami Mulya Industri (2024)

Perusahaan telah melakukan berbagai perbaikan internal selama lima tahun terakhir. Beberapa langkah yang diambil antara lain peningkatan sistem kerja, pembenahan lingkungan kerja, serta pemberian upah lembur sebagai bentuk insentif bagi karyawan. Namun demikian, data menunjukkan bahwa perbaikan tersebut belum sepenuhnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan data internal perusahaan Tabel 1.1, produktivitas karyawan cenderung menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, sekitar 65% karyawan menunjukkan kinerja baik. Namun, angka ini terus merosot hingga hanya 26% pada tahun 2024. Sebaliknya, proporsi karyawan yang dinilai berkinerja buruk meningkat dari 35% menjadi 73% dalam periode yang sama. Rata-rata produktivitas kerja selama lima tahun terakhir hanya 48,8%, angka yang cukup memprihatinkan untuk industri yang mengandalkan ketepatan waktu dan konsistensi kualitas produksi seperti pengolahan bawang goreng.

Tabel 1.2

**GRAFIK PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SAMI MULYA INDUSTRI TAHUN 2020-2024**



Sumber : Data di olah sendiri

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan terus menurun dari tahun 2020 ke 2024. Jumlah karyawan dengan produktivitas baik semakin sedikit, sementara yang produktivitasnya buruk justru meningkat tiap tahun.

Tabel 1.3

**DATA LEMBUR KARYAWAN PT. SAMI MULA INDUSTRI
TAHUN 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Jam Lembur per Minggu	Karyawan dengan Lembur Tinggi (≥ 5 jam/minggu)	Karyawan dengan Lembur Rendah (< 5 jam/minggu)
2020	35	2	10	25
2021	35	3	14	21
2022	35	3	17	18
2023	30	5	20	10
2024	30	5	24	6

Sumber : PT. Sami Mulya Industri 2025.

Data lembur karyawan PT. Sami Mulya Industri menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, rata-rata jam lembur karyawan hanya 2 jam per minggu, dengan 10 orang yang lemburnya tergolong tinggi (≥ 5 jam/minggu). Namun, sejak 2023 hingga 2024, rata-rata jam lembur naik menjadi 5 jam per minggu, dan jumlah karyawan dengan lembur tinggi juga meningkat signifikan, dari 20 orang menjadi 24 orang. Sebaliknya, jumlah karyawan dengan lembur rendah terus menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan makin bertambah dari tahun ke tahun.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan data yang dikumpulkan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Sami Mulya Industri mengalami penurunan signifikan, terutama sejak tahun 2023. Penurunan ini terjadi seiring dengan meningkatnya rata-rata jam lembur dan jumlah karyawan yang mengalami beban kerja tinggi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tekanan pekerjaan yang terus meningkat kemungkinan besar menjadi faktor penyebab turunnya produktivitas. Kondisi ini menandakan perlunya evaluasi terhadap sistem lembur, beban kerja yang diberikan, serta kualitas lingkungan kerja agar produktivitas karyawan dapat kembali meningkat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh upah lembur, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Sami Mulya Industri yang berlokasi di Desa Sukamulya, Garawangi.

Penurunan produktivitas ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti upah lembur yang tidak memadai, beban kerja yang meningkat, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebagai contoh, karyawan harus bekerja lembur setiap hari untuk mengimbangi kekurangan tenaga kerja akibat pengunduran diri beberapa karyawan Ramadhona (2019).

Menurut Trisnadi dan Lie (2024), produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari

pihak karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja penting sebagai bahan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen, serta peningkatan mutu hasil kerja perusahaan.

Menurut Hamdani et al. (2023), beberapa faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja antara lain : insentif/upah, beban kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini diperlukan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal guna mendukung tujuan perusahaan.

Upah lembur merupakan salah satu elemen yang memengaruhi produktivitas karyawan. Upah lembur adalah honorarium yang diterima oleh karyawan atas waktu kerja yang melebihi jam kerja normal. Menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 102/MEN/VI/2004, waktu lembur didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 8 jam per hari untuk 5 hari kerja atau 7 jam per hari untuk 6 hari kerja, serta karyawan yang dilakukan pada hari libur resmi. Karyawan berhak mendapatkan upah lembur sebagai bentuk kompensasi atas waktu dan tenaga ekstra yang mereka curahkan (Irawan 2020). Selain itu, menurut Yati et al. (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa upah lembur adalah sesuatu yang didapat akibat dari melakukan suatu karyawan tertentu yang pembayarannya bersifat tidak tetap, dibayarkan dalam bentuk harian, mingguan, maupun setelah karyawan selesai dilakukan.

Upah merupakan elemen yang paling penting terhadap produktivitas, meskipun terdapat berbagai elemen lain seperti keinginan untuk berkarir secara profesional, mendapatkan karyawan yang layak, dan diakui oleh orang lain. Namun, upah lebih rasional dalam menentukan kesetiaan para karyawan, terutama untuk para buruh. Hal ini sesuai dengan pandangan tradisional yang menganggap bahwa para karyawan sebenarnya tidak ingin bekerja, tetapi mereka bekerja karena adanya dorongan berupa uang. Pandangan ini menunjukkan bahwa uang adalah faktor pendorong utama bagi sebagian besar karyawan dalam menjalankan tugasnya (Wahidah et al. 2022).

Selain upah, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan menjadi aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika beban kerja dianggap berat oleh karyawan, hal tersebut dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka. Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja adalah beratnya tugas yang diberikan kepada karyawan, baik secara fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawab mereka. Novianti et al. (2023), juga mengartikan beban kerja sebagai beban yang ditanggung karyawan akibat dari karyawanan yang harus mereka selesaikan.

Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga dapat berdampak buruk pada keselamatan dan kesehatan karyawan. Beban kerja dapat bernilai positif atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi karyawan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak menjadi beban. Namun, jika karyawan tersebut gagal, karyawanan dan aktivitas tersebut akan menjadi beban yang signifikan. Oleh karena itu, beban kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja karyawan (Mansur et al. 2022).

Setiap karyawanan merupakan beban bagi karyawan, tetapi karyawan juga memiliki cara untuk meringankan beban tersebut, baik itu beban kerja secara fisik, mental, maupun sosial. Seorang karyawan yang dipaksa untuk bekerja dengan beban tugas yang berat dan melebihi batas akan merasa kelelahan. Karyawan yang dominan bekerja secara fisik, seperti tukang bangunan dan buruh, memiliki beban yang berat dan berhubungan langsung dengan karyawanan kasar. Oleh karena itu, bagi kasar, pengurangan jam kerja diperlukan untuk mengurangi beban tambahan. Pemberian jam kerja yang efektif dapat mengurangi beban kerja mereka (Dian Kurniasari et al. 2024).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran signifikan dalam membentuk produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberikan peluang pengembangan profesional dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, terbebani oleh konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, bahkan berpotensi mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan. Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Astuti 2020).

Menurut Parashakti dan Noviyanti (2021), indikator-indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Indikator-indikator ini mencakup gambaran lingkungan fisik dan nonfisik, yang dapat digunakan untuk menilai keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi pemicu penurunan produktivitas kerja secara signifikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja saling berinteraksi untuk memengaruhi produktivitas kerja dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan (Saputra 2021). Perusahaan yang baik dan efektif harus memiliki individu yang kompeten di dalamnya. Selain itu, organisasi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Octaviani dan Prasada 2024).

Beberapa penelitian menemukan bahwa hubungan antara upah lembur dan produktivitas bervariasi. Misalnya, Anggi dan Kariyana (2023) mengemukakan bahwa upah lembur yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Namun, ada juga bukti

bahwa kerja lembur yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Selain itu, Irwandi et al. (2023) menyatakan bahwa upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Menurut Fausiah et al. (2023) beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Akuntansi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa upah lembur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain menunjukkan hubungan variabel beban kerja dengan produktivitas kerja dapat bersifat positif maupun negatif. Menurut Nugroho (2021) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan temuan Asnora (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Klungkung (2023) mengindikasikan bahwa beban kerja secara serempak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bramasta et al. (2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan melalui motivasi kerja. Suleman dan Fitriyanti (2020) juga menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan menunjukkan temuan yang bervariasi. Fau dan Buulolo (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, di mana lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Manoppo et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja, baik secara simultan maupun parsial, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian Parashakti dan Noviyanti (2021)

menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Febrian et al. (2021) justru mendukung temuan sebelumnya, dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan di PT. Sami Mulya Industri bukanlah hal yang terjadi secara tiba-tiba atau tanpa alasan. Meskipun perusahaan sudah mencoba memperbaiki berbagai hal, seperti sistem kerja dan memberikan upah lembur sebagai insentif, produktivitas tetap menurun dari tahun 2020 sampai 2024. Salah satu penyebab utama adalah kekurangan tenaga kerja yang membuat karyawan harus lembur hampir setiap hari, tapi kompensasi yang mereka terima dirasa kurang memadai. Selain itu, beban kerja yang semakin berat dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman juga ikut berperan memperburuk keadaan. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Hamdani et al. (2023) yang menegaskan pentingnya upah, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor utama produktivitas. Trisnadi dan Lie (2024) juga menyatakan bahwa produktivitas kerja memerlukan perhatian serius dari perusahaan dan karyawan secara bersama-sama. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai ketiga faktor ini, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.. Hal inilah yang memicu peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh upah lembur, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Pada PT. Sami mulya industri Desa Sukamulya, Garawangi)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh upah lembur terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh upah lembur, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat ditentukan maksud dan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh upah lembur terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengkaji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh upah lembur, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu praktis dan teoritis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat memperkaya literatur yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan wawasan akademis dan praktis tentang hubungan antara upah lembur, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Ini akan membantu peneliti dan pembaca dalam memahami dinamika yang terjadi di tempat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi manajemen PT. Sami Mulya Industri dalam

merumuskan kebijakan terkait pengelolaan upah lembur, pengaturan beban kerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan memahami pengaruh ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Karyawan : Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi karyawan untuk lebih memahami pentingnya upah lembur, beban kerja yang seimbang, dan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung produktivitas mereka. Karyawan diharapkan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja mereka.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi lebih lanjut mengenai produktivitas kerja, serta memberikan gambaran tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Bagi Pengambil Kebijakan : Temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan di perusahaan atau instansi terkait untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.