BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri di zaman globalisasi dan peningkatan pembangunan infrastruktur menjadi tumbuh pesat di era jaman yang berkembang dan maju ini,Menuntut perusahaan yang bergerak di bidang ini untuk dapat bergerak cepat dan efisien,dikarenakan banyak persaingan dan tantangan yang semakin banyak,dengan begitu banyak perusahaan yang memaksimalkan sumber daya yang dimiliki,Oleh karena itu banyak perusahaan yang lebih mengutamakan pelayanan dan jasa demi menarik lebih banyak customer dengan tantangan seperti itu sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan menjadi kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan dalam persaingan pasar.

Sumber daya manusia menurut (Nova 2022) tidak hanya mencakup jumlah karyawan, tetapi juga melibatkan implementasi strategi perusahaan, pencapaian efisiensi operasional, dan memberikan nilai tambah melalui dedikasi, keterampilan, dan inovasi mereka. Kesejahteraan pekerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang inklusif menjadi faktor kunci dalam menjalin hubungan positif antara sumber daya manusia dan pekerja, menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berkontribusi secara optimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Produktivitas menurut (Muhammad 2017) adalah ukuran efisiensi dalam mencapai tujuan tertentu, dan hal ini dapat dicapai melalui beberapa faktor kunci. Seperti, teknologi yang canggih dapat meningkatkan produktivitas dengan menyederhanakan tugas rutin dan meningkatkan kecepatan pelaksanaan. Sistem otomatisasi, perangkat lunak manajemen proyek, dan integrasi teknologi ke dalam proses bisnis dapat membantu menghemat waktu dan sumber daya. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Fasilitas yang nyaman, kebijakan fleksibilitas kerja,

dan budaya perusahaan yang memberikan dorongan positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Namun menurut (Nova 2022) produktivitas juga sangat tergantung pada faktor manusia. Pengembangan keterampilan, pelatihan, dan kepemimpinan yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Menciptakan strategi pengelolaan waktu yang baik dan menetapkan prioritas dengan bijak juga mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dengan menggabungkan teknologi, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan manusia yang efektif, suatu organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, menghasilkan hasil yang lebih baik, dengan beberapa faktor seperti motivasi ekstrinsik maupun pemberian kompensasi berupa upah atau pun bonus.

Kompensasi berbentuk upah minimum merupakan tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk melindungi pekerja dari tingkat upah yang tidak layak atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup. Konsep upah minimum menjadi penting dalam konteks ketenagakerjaan dan keadilan sosial, serta menjadi bagian dari regulasi pemerintah dalam upaya melindungi hak-hak pekerja.oleh karena itu, dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu.terutama terhadap pekerja buruh (Muhammad 2017). Sedangkan menurut (jemila 2020) faktor pengaruh upah minimum dapat di lihat dari hasil output pekerja maupun penyesuaian dari biaya hidup dan peraturan daerah tertentu yang di butuhkan untuk memenuhi kelayakan hidup seorang individu di suatu daerah.

Mendefinisikan individu menurut (Muhammad 2017) setiap individu dalam seorang pekerja atau buruh terutama dalam organisasi memiliki karakteristik, keahlian, dan pengalaman yang unik. Keberagaman ini dapat mencakup perbedaan dalam tingkat pendidikan, latar belakang budaya, pengalaman kerja, dan kemampuan yang dapat menunjang individu untuk memiliki produktivitas tinggi oleh karena itu ada dua hal yang penting dalam seorang pekerja yaitu Motivasi dan kompensasi adalah kekuatan internal atau

eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Memotivasi individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan mereka.yang memasukkan motivasi sebagai faktor utama dalam pencapaian kebutuhan-kebutuhan individu (Fahmi 2016). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas dengan melihat beberapa faktor pengaruhnya seperti motivasi ekstrinsik dapat diartikan menurut (Muhammad 2019) Dalam konteks penelitiannya faktor motivasi ekstrinsik yang berupa faktor dari luar individu tersebut seperti pujian,kompensasi dan kebutuhan validasi sosial peningkatan motivasi dapat diartikan sebagai peningkatan pengaruh positif terhadap individu terutama dari luar dirirnya hasil yang dihasilkan oleh karyawan/buruh,Oleh karena itu motivasi ekstrinsik salah satu faktor peningkatan produktivitas selain upah minimum.

Dengan begitu produktivitas buruh di PT Sakha Vibuana Indonesia Kuningan mungkin dapat di tingkatkan dengan faktor motivasi ekstrinsik dan upah minimu,Dari berbagai informasi di dunia perusahaan terutama pt yang bergerak di bidang jasa maupun kontraktor terdapat banyak permasalahan yang terjadi terutama dalam produktivitas yang di pengaruhi motivasi maupun kompensasi berbentuk upah minimum oleh karena itu penulis akan menganalisa faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas dan bagaimana melakukan peningkatan produktivitas buruh di PT Sakha Vibuana Indonesia yang bertempat di Kuningan Jawa Barat dari berbagai sudut pandang dan penelitian terdahulu.

Tabel 1. 1
Hasil Pengerjaan Projek Sakha Vibuana Indonesia Kuningan 2023

Data Pengerjaan Proyek Kuningan Priode 2021-2023			
Tahun	**Projek**	**Finish 100%**	**Completed/%**
2021	10	8	80
2022	12	9	75
2023	15	9	60
Total	37	26	Rata rata 71,6%

Sumber: Sakha vibuana Indonesia 2023

Dari data di atas dapat diketahui bahwa Pt Sakha Vibuana mengalami penurunan dalam penyelesaian proyek pertahunnya yang dapat diketahui dari ratio penyelesaian setiap projek yang di kerjakan Oprasional Kuningan yaitu tahun 2020 dari 10 projek pengerjaan yang selesai hanya 8 projek yang menghasilkan 80% penyelesaian dan untuk tahun 2021 dari 12 projek yang terselesaikan hanya 9 projek yang menghasilkan nilai 75% dan untuk tahun terakhir 2023 dari 15 projek hanya terselesaikan sebanyak 9 dengan menghasilkan nilai 60%.

Tabel 1. 2
Data Team Aktif 2021-2023 Kuningan

Data Pekerja Aktif Oprasional Kuningan		
Tahun	Anggota	Status
2021	30	Aktif
2022	32	Aktif
2023	45	Aktif

Sumber : Pt Sakha vibuana Indonesia 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah anggota team dari oprasional Kuningan mendapat peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023, Untuk tahun 2021 terdapat 30 orang dan untuk tahun 2022 sebanyak 32 orang serta terakhir 2023 sebanyak 45 orang yang aktif bekerja di Pt Sakha Vibuana Indonesia Kuningan dengan begitu seharusnya dapat meningkatkan produktivitas penyelesaian pekerjaan, dikarenakan memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak,Namun pada kenyataannya dalam penyelesaian projek dari tabel sebelumnnya dapat dilihat memiliki penurunanan dalam aspek penyelesaian tugas ataupun projek yang dapat di gambarkan sebagai penurunan produktivitas.

Menurut Rizki (2021) perlu diperhatikan untuk memahami faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kestabilan tenaga kerja dan mencari solusi yang tepat dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dan sistem kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas buruh. Evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi, penyusunan kembali struktur gaji, dan pengembangan program insentif yang menarik perlu dilakukan guna

memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan motivasi finansial mereka terpenuhi. Peningkatan keseimbangan antara gaji dan program kesejahteraan, Penurunan motivasi pekerja dapat menjadi penyebab utama keterlambatan, mengakibatkan kurangnya efisiensi dalam penyelesaian tugas. Selain itu, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh pekerja dengan tanggung jawab mereka dapat mengurangi motivasi dan produktivitas (Muhammad 2017).

Untuk mengatasi permasalahan ini menurut (Jamila 2022) perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian struktur kompensasi, penerapan program motivasi dan penghargaan, serta pemberian pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja, peralatan, dan lingkungan, juga diperlukan untuk memastikan perbaikan holistik dalam kinerja proyek-proyek. Dengan menggabungkan langkah-langkah ini, diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas dan mengurangi keterlambatan dalam penyelesaian proyek-proyek.

Tabel 1. 3
Research Gap

No.	Judul/penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Dampak Upah Minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia Jemila Rahmi dan Riyanto (2022)	Membahas variabel Pengaruh upah minimum terhadap produktivitas	Tidak membahas pengaruh bentuk upah minimum terhadap produktivitas buruh
2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Napolly Indonesia oleh Nova Susanti (2022)	Membahas pengaruh motivasi terhadap variabel y	Tidak membahas pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas buruh
3	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan	Membahas pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas	Tidak membahas pengaruh motivasi ekstrinsik dan bentuk upah minimum

No.	Judul/penulis	Persamaan	Perbedaan
	Ekstrinsik pada Produktivitas Kerja oleh Alim Khairuddin Rambe (2019)		terhadap produktivitas buruh
4	Pengaruh Upah Minimum Regional terhadap Tingkat Pengangguran di Indonesia oleh Rizki Fauziah dan M. Yusuf Satriyono (2021)	Membahas variabel x upah minimum terhadap variabel y	Tidak membahas pengaruh upah minimum regional terhadap produktivitas buruh
5	Pengaruh Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia oleh Dwi Ratna Nuraini dan Yulianto Suharto (2021)	Membahas upah minimu x2 terhadap pekerja	Tidak membahas pengaruh upah minimum terhadap produktivitas buruh

Dari data yang berikan, terdapat beberapa penelitian yang membahas pengaruh faktor-faktor tertentu oleh Nova Susanti (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt Napolly Indonesia dan peneletian oleh Alim Khairuddin Rambe (2019), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di pt bina busana Internusa Semarang, selain oleh rizki (2021), menunjukkan bahwa upah minimum regional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia. Penelitian yang tulis oleh Ratna (2021), menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia. Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak membahas pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas buruh. Oleh karena itu terdapat research gap yang dapat diidentifikasi, yaitu pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap produktivitas buruh di Indonesia belum banyak diteliti. Penelitian-penelitian yang ada hanya membahas pengaruh faktorfaktor tertentu terhadap kinerja karyawan atau pekerja tetap, seperti motivasi kerja, upah minimum, dan upah minimum regional.

Dengan begitu, penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap produktivitas buruh di Indonesia dapat dilakukan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas buruh di Indonesia. Dari beberapa fenomena yang terjadi dari data di atas penelitian ini di latar belakangi dari (fitria kurdanti 2020) bahwa perkembangan dunia pekerjaan, khususnya dengan adanya sistem outsourcing, memberikan dampak signifikan terhadap status dan persepsi karyawan outsourcing. Bahwa hasil dari penelitiannya variable motivasi ekstrinsik sangat mempengaruhi terhadap produktivitas pekerja sedangkan menurut (mahfud 2018) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap produktivitas tenaga kerja, dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan perjanjian dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerja.

Berdasarkan hasil riset gap dan fenomena yang terjadi di atas penulis tertarik dan ingin memberikan hasil penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam tulisan yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN BENTUK UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS BURUH (penelitian pekerja pt Sakha vibuana Indonesia kuningan)".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas buruh di PT Sakha Vibuna Indonesia?
2. Bagaimana bentuk upah minimum berpengaruh terhadap tingkat produktivitas buruh di PT Sakha Vibuna Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi ekstrinsik dan bentuk upah minimum terhadap produktivitas buruh di perusahaan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik menilai sejauh mana motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan penghargaan eksternal, mempengaruhi tingkat produktivitas buruh di PT Sakha Vibuna Indonesia Kuningan.
2. Mengetahui dampak bentuk upah minimum menyelidiki kontribusi dan dampak bentuk upah minimum terhadap tingkat produktivitas buruh di

perusahaan tersebut, dengan fokus pada kaitannya dengan kebijakan pengupahan.

3. Meneliti apakah terdapat hubungan dan interaksi antara motivasi ekstrinsik dan bentuk upah minimum, serta bagaimana kedua faktor ini bersama-sama memengaruhi produktivitas buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Kontribusi pada ilmu pengetahuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ekonomi dan manajemen, dengan menyediakan pemahaman lebih lanjut tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan bentuk upah minimum terhadap produktivitas buruh.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan teori motivasi ekstrinsik penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi ekstrinsik, dengan menyelidiki bagaimana motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi produktivitas buruh dalam konteks spesifik PT Sakha Vibuna Indonesia Kuningan
2. Perkembangan pemahaman terhadap pengaruh upah minimum penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terkait bagaimana bentuk upah minimum memengaruhi produktivitas buruh, yang dapat berkontribusi pada pengembangan teori pengupahan.
3. Pemahaman dinamika interaksi faktor-faktor produktivitas penelitian ini dapat menyumbangkan pemahaman tentang bagaimana motivasi ekstrinsik dan bentuk upah minimum berinteraksi secara dinamis dalam memengaruhi produktivitas, memberikan kontribusi pada literatur yang mempertimbangkan faktor-faktor tersebut bersama-sama

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perbaikan kebijakan pengupahan hasil penelitian dapat memberikan wawasan bagi manajemen pt sakha vibuna indonesia cikarang untuk memperbaiki kebijakan pengupahan, termasuk penyesuaian tingkat upah

minimum atau penerapan insentif yang lebih sesuai dengan motivasi ekstrinsik pekerja.

2. Peningkatan produktivitas buruh penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas buruh dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan produktivitas, sehingga memungkinkan implementasi strategi yang lebih efektif.
3. Peningkatan kesejahteraan karyawan dengan memahami dampak motivasi ekstrinsik dan upah minimum terhadap produktivitas, perusahaan dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.