

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan terutama dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), atau *Human Resource Management* (HRM). Siapapun disarankan untuk belajar tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu sumber daya yang ditemukan dalam suatu organisasi atau bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang paling berpengaruh dalam menentukan apakah organisasi atau bisnis tersebut berhasil atau tidak mencapai suatu tujuan. (M. Jannah 2021).

Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan penggunaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin, untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dinyatakan oleh Suseno, dkk., (2023). Bahwa setiap karyawan adalah pribadi, bukan mesin atau hanya sumber daya bisnis Perusahaan atau organisasi. Dengan menciptakan komunikasi yang baik, kepercayaan, dan kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dan karyawan.

Dalam Meningkatkan hubungan kerja yang baik, penerapan pola kerja dan struktur upah yang sesuai yang mencakup kompensasi upah lembur (*overtime*) adalah salah satu strategi dalam menjaga hubungan kerja yang positif di lingkungan kerja. Selain memberi kompensasi kepada karyawan atas pekerjaan tambahan mereka, upah lembur dianggap sebagai cara untuk mengakui kontribusi atas jam kerja tambahan yang mereka luangkan terhadap keberhasilan usaha dalam mencapai tujuannya. Memberikan insentif yang adil dan sesuai kepada karyawan dapat meningkatkan moral mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Faktor penting dalam meningkatkan moral karyawan adalah sistem upah lembur (*overtime*). Swuezy, VM, dan Sudjana, K. (2021). Mendefenisikan bagaimana sikap seorang terhadap melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja akan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi upah lembur. Cara berpikir seperti ini yang akan menentukan komitmen, loyalitas, dan keberhasilan dalam pekerjaan yang diberikan. Karyawan percaya bahwa upaya ekstra mereka dihargai dengan tepat ketika prosedur ini diterapkan secara adil dan terbuka. Sebaliknya, struktur gaji yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang akan mengurangi semangat kerja dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas.

Kinerja dan produktivitas karyawan saling berhubungan erat dengan sistem upah lembur (*overtime*), imbalan yang sesuai dan transparan dapat meningkatkan kesanggupan pekerja untuk bekerja lebih dan memberikan kinerja yang lebih baik, terutama selama jam kerja yang lebih lama. Salah satu faktor terpenting dalam mendapatkan produk berkualitas adalah produktivitas karyawan. Panjaitan, M. (2017). Produktivitas adalah sebagai penghubung antara jumlah barang dan jasa

yang diproduksi dengan jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan sumber daya lainnya, yang digunakan untuk mencapai hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat dilihat pada saat proses kerja mereka. pola kerja yang terstruktur, karyawan dan atasan saling menghargai dan komunikasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa aman dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Beberapa faktor tersebut signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, pola kerja karyawan yang diterapkan oleh atasan dan sistem upah lembur (*overtime*). Sehingga jika faktor-faktor tersebut dapat dijalankan dengan efektif, maka dapat terjaga produktivitas kerja tetap stabil.

Oleh karena itu, penting untuk memahami pola kerja karyawan yang diberlakukan, serta sistem upah lembur (*overtime*) yang sesuai dan transparan, sehingga produktivitas kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan latar belakang yang disajikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti suatu fenomena dengan judul, **“POLA KERJA ANTAR KARYAWAN DAN OWNER DENGAN SISTEM UPAH OVERTIME TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN”**. Studi Pada Sanan Sentra Industri Keripik Tempe, Kecamatan Blimbing, Kota Malang.

1.2 Fokus Penelitian

Gumilang, G. S. (2016). Menyatakan bahwa, penelitian dengan metode kuantitatif memiliki perspektif yang lebih terbatas, seperti hanya memvalidasi *hipotesis* (dugaan sementara), sedangkan fokus penelitian ini lebih mengacu pada

perspektif yang lebih rinci dan keadaan yang terjadi sebenarnya di lapangan. Oleh karena itu penelitian ini lebih memfokuskan diri pada penguraian lebih rinci terhadap suatu fenomena yang terjadi di Sanan Sentra Industri Keripik Tempe, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Dengan mengkaji lebih rinci tentang pola kerja antar karyawan dengan *owner* serta sistem pengupahan kerja lembur (*overtime*) yang adil dan transparan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Menurut Ridha, N. (2017). Mendefinisikan bahwa perumusan masalah merupakan hal utama yang ditentukan pada saat pertama kali akan dilakukan riset. Dapat dinyatakan bahwa perumusan masalah merupakan pernyataan spesifik mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- A. Bagaimana pola kerja antar karyawan dan *owner* dengan sistem upah *overtime* untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah aspek penting dalam suatu penelitian, karena dari awal, peneliti sudah merencanakan tujuan dari penelitian tersebut. Berikut Adalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Untuk mengetahui pola kerja antar karyawan dan *owner* dengan sistem upah *overtime* terhadap produktivitas kinerja karyawan.

1.5 Paradigma Penelitian

Paradigma atau sudut pandang peneliti terkait judul yang diambil yaitu “Pola Kerja Antar Karyawan Dan Owner Dengan Sistem Upah *Overtime* terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan” bahwa pola hubungan kerja yang baik dan sistem upah *overtime* yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Studi Pada Sanan Sentra Industri Keripik Tempe, Kecamatan Blimbing, Kota Malang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini adapun beberapa manfaat penelitian yang dapat diambil sebagai berikut:

A. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bahwa pola kerja dan sistem pengupahan berperan penting terhadap produktivitas kinerja karyawan.

B. Bagi Industri atau IKM

Membantu industri (IKM) dapat mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan dan dapat beradaptasi dengan perubahan pasar sehingga dapat menjaga kestabilan usaha.

C. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan, yang dapat menjadi perbandingan dalam menentukan penelitian sejenis (hampir sama), dengan

mengembangkan fenomena dari variabel berikutnya, dengan demikian hasil analisis ini dapat menjadi lebih baik kedepannya.

1.7 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini peneliti berfokus membahas seputar fenomena terkait “Pola Kerja Antar Karyawan Dan *Owner* Dengan Sistem Upah *Overtime* Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan” yang terjadi Pada Sanan Sentra Industri Keripik Tempe, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yang diperoleh baik dari sumber jurnal maupun sumber langsung dari informan yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan proses observasi, wawancara, dan dokumentasi.

