

**PENGARUH UPAH, HUBUNGAN KERJA DAN KEAMANAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM DI BALAI KOTA AMONG
TANI KOTA BATU**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
LIDIA HARYATI
2019120135**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Kinerja di BKPSDM Balai Kota Malang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner untuk mengumpulkan data. Sampel melibatkan 50 pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Batu. Analisis data memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) upah memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (2) hubungan kerja secara parsial tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) keamanan kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, dan (4) secara bersama-sama, upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Batu.

Kata Kunci: Upah, Hubungan Kerja, Keamanan Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum, manusia memegang peran kunci dalam kesuksesan sebuah bisnis (Marjaya & Pasaribu, 2019). Mereka merupakan elemen yang fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai awal dari keberadaan perusahaan, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Uly et al., 2022). Oleh karena itu, setiap perusahaan atau lembaga memerlukan kinerja yang menampilkan performa yang baik akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.

Kinerja mencerminkan gabungan dari dorongan inner dan kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sukses. Kinerja merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi. Pegawai berharap menerima upah yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bentuk penggantian atas usaha mereka. Ini mengindikasikan bahwa tingkat keberhasilan suatu organisasi bisa dinilai dari seberapa baik organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki kinerja yang baik mampu secara efektif mengelola sumber daya manusianya dan menetapkan goal yang kompeten sebagai sebuah organisasi.

Secara umum, individu yang bekerja di sebuah lembaga memiliki tujuan untuk memperoleh upah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup

mereka. Dengan kebutuhan pegawai yang terpenuhi, lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi dapat menjadi lebih menyenangkan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pendapat Uly (2022) mengindikasikan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh besarnya upah yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua pihak sebagai bentuk kompensasi dari organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat upah yang adil, yang dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan loyalitas yang maksimal terhadap organisasi. Selain faktor upah, kinerja pegawai juga terkait dengan hubungan kerja. Hubungan kerja merujuk pada cara pegawai berinteraksi dengan rekan kerja dan kolega mereka dalam lingkungan kerja. Seorang pegawai yang nyaman dengan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih cenderung untuk bekerja dengan efektif, sejalan dengan pandangan yang dinyatakan oleh Rezeki (2018). Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa hubungan kerja mencakup interaksi antara sesama rekan kerja, pegawai dengan atasan, dan juga pegawai dengan organisasi itu sendiri. Fenomena ini disebabkan oleh fakta bahwa aspek hubungan kerja melibatkan beragam interaksi di tempat kerja, termasuk kolaborasi antar sesama kolega, hubungan antara karyawan dengan manajemen, serta koneksi antara karyawan dan entitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, hubungan kerja mencakup dinamika interpersonal yang melibatkan komunikasi, kerjasama, dan pertukaran ide di antara rekan kerja dalam sebuah tim atau departemen. Selain itu, juga mencakup hubungan hierarkis dan pertukaran informasi antara karyawan dan atasan mereka yang mempengaruhi efisiensi organisasi. Dengan kata lain, hubungan kerja bukan hanya tentang interaksi sosial, tetapi juga melibatkan

elemen manajemen dan struktural dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa selain besaran upah, kualitas hubungan kerja yang positif juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Namun, keamanan kerja juga menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja pegawai. Data dari BPJS (2016) menunjukkan bahwa di Indonesia angka kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja masih tinggi, dan inilah yang menjadikan keamanan kerja sebagai elemen penting dalam kinerja pegawai. Sesuai dengan pandangan Uly et al. (2022), terdapat hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dan kinerja pegawai. Tujuan keamanan kerja yang dijamin oleh lembaga adalah memberikan perlindungan kepada karyawan dalam situasi kecelakaan atau kejadian tak diinginkan selama bekerja di lembaga tersebut. Jika keselamatan kerja terjamin, pegawai akan merasa aman dan dapat bekerja dengan rasa tenteram.

Balai Kota Among Tani adalah salah satu lembaga yang merupakan bagian dari pemerintahan di Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Sebagai lembaga yang bernaung di bawah pemerintah, dapat diasumsikan bahwa operasional Balai Kota Batu telah berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Penelitian ini dipilih oleh peneliti karena adanya kebutuhan untuk memastikan bahwa pegawai di lembaga ini mendapatkan jaminan keamanan kerja yang memadai. Hal ini disebabkan oleh potensi risiko kecelakaan atau sakit yang dapat menyebabkan absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, dan biaya pengobatan yang besar. Semua hal ini dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pegawai maupun lembaga terkait, termasuk

kemungkinan berhenti bekerja akibat cacat dan kehilangan pegawai oleh lembaga. Pandangan yang dikemukakan oleh Hermilawati (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa aman terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerjanya akan memiliki kinerja yang lebih optimal, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, besaran upah juga memiliki dampak signifikan pada kualitas hidup pegawai. Pegawai yang menerima upah yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki kekhawatiran yang lebih sedikit terkait dengan kebutuhan dasar mereka. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah upah yang diberikan kepada pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu telah mencukupi untuk memastikan kualitas hidup pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah ada maka peneliti melaksanakan penelitian berjudul, "Pengaruh Upah, Hubungan Kerja, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu."

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
2. Apakah Hubungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
3. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
4. Apakah Upah, Hubungan Kerja, dan Keamanan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.
2. Untuk mengetahui Hubungan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.
3. Untuk mengetahui Keamanan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah, hubungan kerja dan keamanan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam konteks upah, hubungan kerja, dan keamanan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peneliti akan mendapatkan wawasan yang cukup berharga dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Akademik.

Hasil penelitian ini bisa berfungsi sebagai tambahan literatur dan berperan sebagai sumbangan berharga dalam pemikiran untuk lembaga pendidikan tinggi, terutama Prodi Fakultas Ekonomi di Unitri Malang, dalam upaya mengembangkan pengetahuan dalam bidang SDM yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan rujukan atau

referensi dalam menentukan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan untuk alat memperkuat hubungan positif antara universitas dan lembaga terkait, terutama dalam konteks pengaruh upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja pada kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini bisa dipakai untuk rujukan dan juga referensi dalam aspek literatur, terutama dalam diskusi mengenai dampak upah, relasi kerja, dan keselamatan kerja pada kinerja.

1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup merujuk sejauh mana cakupan dari penelitian dibatasi, termasuk dalam pemilihan lokasi penelitian, variabel yang dipertimbangkan, dan subjek yang menjadi fokus kajian. Dalam penelitian ini, cakupan yang ditentukan adalah:

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu.
2. Variabel yang digunakan adalah upah (X1), Hubungan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y).
3. Subyek penelitian adalah pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.

DAFTAR PUSTAKA

- A Samal, T Sasongko, RAD Novitawati. (2022). Pengaruh KOMensasi dan Reward terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi. Diakses online pada 12 Januari di <https://rinjani.unitri.ac.id>
- Arikunto, Suharsimi. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program
- Batubara, K., Ir. Sugiharto Pujangkoro, M., & Buchari, ST, M. K. (2013). *219530-Pengaruh-Gaji-Upah-Dan-Tunjangan-Karyawan*. 3(5), 23–28. <https://media.neliti.com/media/publications/219530-pengaruh-gaji-upah-dan-tunjangan-karyawan.pdf>
- Dhuryana, A. S., & Hussain, F. (2018). The Effecting Job Security and Work Load on Job Satisfaction of Teachers Among Heigher Education Institution in Southern Punjab. *3rd International Conference on Emerging Trends in Engineering, Management and Scineces, October 2018*, 511–518.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fahrudin, I., Azzam, F., Akhmad, P., & Suprihanto, S. (2021). *Pengaruh Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Kanaya (Jakarta Utara)* 2(1), 81–91.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Irawati, R. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Marketing Executive Mobil di Malang. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 268–285.
- Juwitasari, V. M. A., & Musadieq, M. Al. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*, 15(2), 84767.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 129–147.
- Mustafa, A. A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula

Camming) Kabupaten Bone. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>

Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8317>

Pratama, B. amdhika, & Supriyatin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.

RD Putra, T Sasongko, AP Nugroho. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artikel Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UniversitasTribhuwana Tungadewi Malang. Diakses online pada 12 Januari di <https://rinjani.unitri.ac.id>

Rizqon, A. L., Segati, A., & Mumtaza, F. (2022). Analisis Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.56184/jkues.v6i1.153>

Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Danapati Abinaya Investema. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 106–113.

Sinambela, R. A., Sibagariang, S. A., Simamora, B. A., Hkbp, U., & Pematang, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT . Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. 4*. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868>

Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.

Uly, N. S., Ferdiansyah, D., & Saelendra, D. (n.d.). *Pengaruh Upah , Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Amanah Enam Berlian Di Bengkulu*. 47–56.

Wadu, DT.,Lestari dan Novitawati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu. Diakses online pada 12 Januari di <https://rinjani.unitri.ac.id>

Wulandari, N. W., Zainul, M., & Syahrani. (2019). Analisis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pt . Armada Mix Kota Banjarbaru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.