

BAB I

PENDAHULUAN

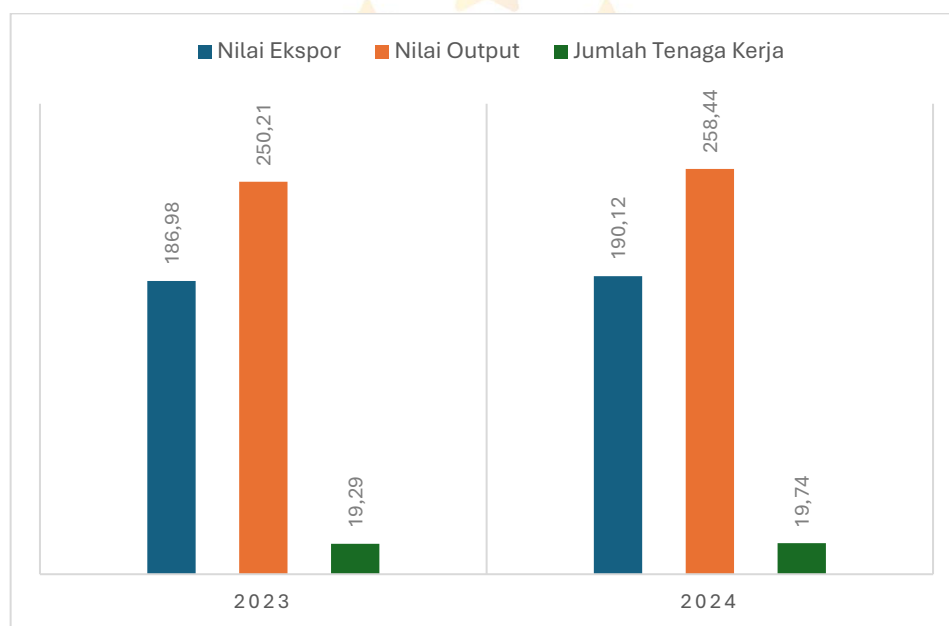
A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas ekonomi yang dinamis menunjukkan betapa pentingnya peran sektor industri dalam menjaga ketahanan ekonomi suatu negara. Ketika berbagai negara menghadapi tekanan akibat perlambatan ekonomi dunia, sektor manufaktur menjadi salah satu penopang yang mampu menjaga stabilitas karena sifatnya yang produktif, padat karya, dan berorientasi ekspor. Indonesia pun mengalami hal serupa. Setelah masa pandemi yang sempat memperlambat aktivitas produksi, industri manufaktur kembali menunjukkan pemulihan yang kuat dan menjadi sumber utama pertumbuhan ekonomi nasional.

Industri manufaktur menjadi salah satu sektor utama dalam mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, tidak hanya karena kemampuannya menciptakan nilai tambah tinggi, memperluas lapangan kerja, dan meningkatkan daya saing ekspor, tetapi juga sebagai penggerak utama bagi sektor lain seperti pertanian dan jasa. Menurut data resmi, pada 2023 kontribusi sektor manufaktur terhadap PDB Indonesia tercatat sekitar 18,67 persen (Fatonah, 2024). Dengan peran strategis tersebut, manufaktur sering dianggap sebagai *“leading sector”* yakni sektor yang memicu pertumbuhan ekonomi luas, menghubungkan inovasi teknologi dengan produktivitas serta ekspor, sehingga menjadikannya tulang punggung perekonomian nasional.

Ekspansi industri manufaktur dipandang sebagai proses yang mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pertumbuhan kapasitas produksi, perluasan jaringan rantai pasok, dan peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja terampil. Ketika kapasitas manufaktur berkembang, terbentuk peningkatan permintaan faktor produksi terutama tenaga kerja yang pada akhirnya memicu naiknya pendapatan masyarakat dan distribusi keterampilan baru di pasar kerja. Hubungan teoritis ini sejalan dengan berbagai temuan empiris internasional yang menunjukkan bahwa pertumbuhan manufaktur tidak hanya memperkuat struktur industri nasional,

tetapi juga menciptakan efek berganda terhadap penyerapan tenaga kerja dan pengembangan keterampilan (Prabowo & Hasibuan, 2025). Dengan semakin luasnya keterlibatan industri manufaktur Indonesia dalam rantai nilai global, kinerja ekspor dan produktivitas tenaga kerja pun mengalami perkembangan yang terus meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu, sebelum memahami fenomena yang terjadi di sektor industri manufaktur Indonesia, berikut data empiris mengenai nilai ekspor, output manufaktur, dan jumlah tenaga kerja.



Gambar 1. 1 Tren Perkembangan Sektor Industri Manufaktur Indonesia (2023–2024)

Berdasarkan Gambar 1.1, sektor industri manufaktur Indonesia menunjukkan tren pertumbuhan positif pada tahun 2023 hingga 2024. Nilai ekspor industri pengolahan mencapai USD 186,98 miliar pada 2023, menyumbang 72,24 persen dari total ekspor nasional (BPS, 2024). Kinerja ekspor ini berlanjut pada 2024 dengan capaian USD 190,12 miliar, menandai peningkatan sebesar 1,67 persen dibandingkan tahun sebelumnya (Kementerian Perindustrian, 2025). Pertumbuhan ekspor tersebut mencerminkan meningkatnya daya saing produk manufaktur Indonesia di pasar global, yang didorong oleh diversifikasi produk, penguatan rantai pasok, serta insentif pemerintah untuk industri berorientasi ekspor. Sejalan dengan itu, nilai

output manufaktur nasional juga menunjukkan kinerja positif dengan USD 250,21 miliar pada 2023 dan USD 258,44 miliar pada 2024, mencerminkan peningkatan kapasitas produksi dan efisiensi industri dalam memenuhi permintaan domestik maupun internasional (World Bank, 2025; UNIDO, 2025).

Selain peningkatan nilai ekspor dan output, sektor manufaktur juga mencatat peningkatan jumlah pekerja yang terserap. Pada tahun 2023, jumlah tenaga kerja di sektor manufaktur tercatat 19,29 juta orang, mencakup 22,09 persen dari total tenaga kerja nasional (BPS, 2025). Angka tersebut kembali meningkat pada 2024 menjadi 19,74 juta orang, dengan kontribusi 22,41 persen terhadap total tenaga kerja nasional, menegaskan peran manufaktur sebagai sektor penyerap tenaga kerja paling signifikan di luar pertanian (BPS, 2025). Peningkatan ini memperlihatkan bahwa ekspansi manufaktur tidak hanya memperkuat kinerja ekspor dan output industri, tetapi juga memberikan dampak sosial-ekonomi dengan membuka peluang pekerjaan sekaligus meningkatkan kualitas hidup masyarakat, serta keterlibatan dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Ruang lingkup manufaktur mengolah berbagai bahan baku menjadi produk bernilai tambah, salah satunya adalah rotan. Indonesia, sebagai negara tropis dengan hutan yang kaya, memiliki potensi yang sangat besar dalam industri rotan (Mawardi et al., 2024). Rotan, yang dikenal karena fleksibilitas dan daya tarik estetikanya, telah lama menjadi bahan baku utama untuk berbagai kerajinan tangan, furnitur, dan bahkan bahan bangunan. Namun, industri rotan Indonesia menghadapi banyak tantangan, termasuk pengebangan liar, kurangnya teknologi modern, dan persaingan global yang semakin ketat (Mashur Mashur et al., 2025). Untuk meningkatkan daya saing industri, upaya diperlukan untuk mengelola sumber daya rotan secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas produk, dan mengembangkan desain yang inovatif. Salah satu yang dikembangkan adalah furnitur rotan yang menjadi tren global dalam desain interior.

Industri rotan menjadi sektor yang mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia dan berkontribusi pada pendapatan devisa dan menyediakan lapangan kerja bagi jutaan orang. Indonesia memasok 80% pasar rotan global. Pada tahun 2022, nilai ekspor produk furnitur Indonesia mencapai USD 2,5 miliar (Prihatini et al., 2025). Industri ini juga menciptakan lapangan kerja, terutama di daerah pedesaan, yang berfungsi sebagai sumber pendapatan utama bagi banyak keluarga. Produsen rotan menghasilkan berbagai macam produk untuk diekspor ke negara-negara di seluruh dunia. Salah satu daerah yang dikenal sebagai pusat kerajinan rotan adalah Cirebon. Sejarah Cirebon dalam pengolahan rotan telah melahirkan pengrajin terampil yang dikenal karena keahlian mereka dalam menciptakan furnitur rotan berkualitas tinggi. Desain yang unik, teknik menenun, dan bahan berkualitas membuat produk rotan Cirebon sangat diminati baik di dalam negeri maupun internasional. Kehadiran pusat produksi rotan di Cirebon telah mendukung perkembangan ekonomi daerah melalui penciptaan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal (Asnamawati et al., 2024).

Meskipun memiliki peluang pasar besar, tantangan di lapangan cukup kompleks. Salah satu isu utama yang dihadapi pekerja industri rotan adalah sistem pengupahan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesenjangan upah seringkali menjadi penyebab menurunnya motivasi dan produktivitas kerja (Kasnelly & Sucitra, 2022; Nuryanti & Fauzan, 2021). Sistem upah borongan borongan yang diterapkan di PT. Balagi Rattan seringkali belum mencerminkan keadilan dan kepastian pendapatan. Hal ini terjadi ketika harga kontrak tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, sehingga upah yang diterima pekerja belum mampu mencukupi kebutuhan hidup layak (Alamsyah et al., 2025). Kondisi ini serupa dengan temuan pada industri rotan di Desa Tegalwangi, Cirebon, di mana pekerja menerima upah yang tidak proporsional dengan beban kerja (Abikusna & Ussaâ, 2019).

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri rotan di Cirebon adalah PT. Balagi Rattan. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu produsen dan eksportir rotan terkemuka di Indonesia. Sebagai pelaku industri yang telah

memiliki reputasi kuat di pasar global, PT. Balagi Rattan memainkan peran penting dalam mendukung ekspor rotan Indonesia. Meskipun memiliki posisi yang strategis dan didukung oleh banyak tenaga kerja terampil, perusahaan ini tetap menghadapi sejumlah tantangan dalam proses produksinya. Salah satu kendala utama adalah ritme kerja karyawan yang relatif lambat sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produksi. Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat seluruh pelanggan PT. Balagi Rattan merupakan pasar internasional, terutama dari kawasan Eropa, Amerika, Asia, dan Australia, wilayah yang dikenal dengan standar kerja yang ketat dan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kerja menjadi faktor krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dan memenuhi permintaan global (Sutanto & Silitonga, 2025).

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai (Rasool et al., 2021). Pegawai memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan karena berperan sebagai pihak yang merencanakan, menjalankan, serta mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan. Kemampuan, tenaga, dan kreativitas yang dimiliki pegawai menjadi sumber daya yang sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pegawai juga mempunyai peranan dalam mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang tersedia guna menunjang efektivitas kerja.(Pratiwi & muzakki Muzakki, 2021).

Hal tersebut menjadikan rata-rata orang dewasa akan bekerja menghabiskan lebih dari separuh hidup mereka untuk bekerja atau terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Waktu yang dihabiskan di tempat kerja, tugas yang dilakukan di sana, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja semuanya memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan (Weziak-Bialowolska et al., 2020). Sehingga dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Hal

tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Usman et al., 2023).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. (Triastuti et al., 2021). Secara etimologis kinerja berasal dari kata *work performance* (kinerja). Sebagaimana dikemukakan oleh (Haki, 2021), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja yang sebenarnya (prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Anggara et al., 2023).

Secara global, isu pengupahan menjadi perhatian serius di banyak negara, terutama di negara berkembang. Penelitian (Kasnelly & SUCITRA, 2022) menegaskan bahwa kesenjangan upah masih menjadi masalah mendasar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, di mana upah yang diterima pekerja sering kali belum sebanding dengan beban kerja dan kebutuhan hidup layak. Demikian pula, (Nuryanti & Fauzan, 2021) menyoroti bahwa sistem pembayaran upah yang tidak adil dapat menurunkan kesejahteraan pekerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas. Dengan kata lain, sistem pengupahan bukan sekadar instrumen ekonomi, melainkan juga menyangkut aspek sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.

Di tingkat nasional, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan upah yang layak kepada pekerja. Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Lebih lanjut, Pasal 90 menegaskan larangan bagi pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Selain itu, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (turunan UU Cipta Kerja) juga mengatur tentang Sistem upah borongan, termasuk upah yang didasarkan pada satuan hasil (*piece rate*) atau yang biasa dikenal sebagai Sistem upah borongan. Pasal 21 PP 36/2021 menjelaskan bahwa pengusaha dapat menerapkan sistem pengupahan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil, sepanjang tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Artinya, meskipun perusahaan menggunakan sistem borongan, upah yang diterima pekerja tetap harus setara atau lebih tinggi dari standar minimum, serta mampu memenuhi kebutuhan hidup layak.

Namun, realitas di lapangan tidak selalu sejalan dengan teori maupun hasil penelitian tersebut. Penelitian (Abikusna & Ussaâ, 2019) mengenai *home industry* rotan di Desa Tegalwangi, Cirebon, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara nilai upah borongan dengan kompleksitas pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini berdampak pada kesejahteraan pekerja karena upah yang diterima tidak mampu menutupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan kata lain, meskipun produktivitas meningkat, hal itu tidak selalu diikuti dengan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, penelitian dalam praktek pengupahan di industri rotan seperti pada *home industry* rotan Desa Tegalwangi, Cirebon menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara sistem pengupahan dan kebutuhan pekerja. Meskipun sistem borongan digunakan, sering terjadi pengupahan tidak sesuai dengan kompleksitas jenis pekerjaan yang dikerjakan, yang dapat mengganggu kesejahteraan pekerja (Abikusna & Ussaâ, 2019).

Fenomena serupa juga terjadi di PT. Balagi Rattan, Cirebon. Perusahaan ini menggunakan Sistem upah borongan sebagai salah satu mekanisme kompensasi bagi pekerjanya. Akan tetapi, berdasarkan kondisi yang ada, pekerja borongan sering merasakan bahwa upah yang diterima masih belum mencukupi kebutuhan hidup, terutama ketika harga kontrak yang sudah berjalan tidak sesuai dengan jenis barang maupun tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan. Situasi ini bukan hanya memengaruhi persepsi keadilan upah, tetapi juga berdampak langsung pada *ritme kerja* serta *output harian* yang

dihasilkan pekerja. Ketika pekerja merasa upah tidak sepadan, motivasi kerja menurun, kecepatan produksi melambat, dan kualitas hasil kerja ikut terdampak yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja individu maupun capaian produksi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penerapan Sistem upah borongan seringkali ditemukan sejumlah kendala di lapangan, salah satu permasalahan yang muncul adalah ketika terdapat item atau produk baru yang harus dikerjakan. Pada kondisi tersebut, harga yang ditetapkan oleh pihak *Research and Development* (R&D) terkadang belum sesuai dengan ekspektasi ataupun kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menimbulkan keharusan untuk melakukan negosiasi terlebih dahulu antara manajemen perusahaan dengan karyawan atau pihak terkait agar tercapai kesepakatan bersama. Proses negosiasi yang memakan waktu ini menyebabkan keterlambatan penerbitan Surat Perintah Kerja (SPK), menghambat alur produksi, dan menurunkan konsistensi output harian pekerja. Hambatan-hambatan tersebut pada akhirnya mengganggu produktivitas, yang kemudian berdampak langsung pada kinerja karyawan karena target pekerjaan tidak tercapai sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Selain itu, banyak pekerja mengeluhkan bahwa upah yang mereka terima masih di bawah standar biaya hidup dan bahkan di bawah upah minimum regional (UMR/UMK) yang berlaku. Hal ini diperparah oleh adanya praktik ketidaksesuaian antara harga kontrak dengan jenis produk atau pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga upah yang diterima tidak sebanding dengan beban dan kualitas pekerjaan yang harus diselesaikan (Alamsyah et al., 2025).

Dalam penerapan Sistem upah borongan seringkali ditemukan sejumlah kendala di lapangan, salah satu permasalahan yang muncul adalah ketika terdapat item atau produk baru yang harus dikerjakan. Pada kondisi tersebut, harga yang ditetapkan oleh pihak *Research and Development* (R&D) terkadang belum sesuai dengan ekspektasi ataupun kebutuhan tenaga kerja. Hal ini menimbulkan keharusan untuk melakukan negosiasi terlebih dahulu antara manajemen perusahaan dengan karyawan atau pihak terkait agar tercapai

kesepakatan bersama. Proses negosiasi tersebut seringkali memakan waktu, sehingga berimplikasi pada keterlambatan penerbitan Surat Perintah Kerja (SPK) dan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. Kendala semacam ini menunjukkan bahwa Sistem upah borongan borongan bukan hanya berhubungan dengan aspek finansial, tetapi juga berkaitan dengan mekanisme komunikasi, kesepakatan, serta efektivitas manajemen dalam mengelola tenaga kerja.

Literatur sebelumnya telah banyak meneliti hubungan antara upah, produktivitas, dan kinerja karyawan. Efendi et al. (2020) serta Widodo et al. (2023) menemukan bahwa upah yang layak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Magfiroh & Tajriani (2022) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diterima, semakin baik kinerja karyawan. Selain itu, Maliah & Kurniawan (2020), Laia (2022), dan Rauuf et al. (2022) menegaskan bahwa kompensasi yang adil berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan upah, produktivitas, dan kinerja, *research gap* muncul karena sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada sektor industri kreatif, tekstil, dan jasa (Efendi et al., 2020; Widodo et al., 2023; Ramayana, 2022), sementara penelitian yang secara spesifik membahas Sistem upah borongan borongan dalam industri rotan ekspor masih sangat terbatas, khususnya pada konteks perusahaan besar seperti PT. Balagi Rattan Cirebon. Padahal, karakteristik industri rotan yang padat karya dan sangat bergantung pada keterampilan manual menimbulkan dinamika pengupahan dan produktivitas yang berbeda dibandingkan sektor manufaktur lainnya.

Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pengaruh langsung antara upah dan kinerja karyawan. Kajian tentang peran produktivitas sebagai variabel mediasi masih jarang dilakukan di industri rotan. Padahal, dalam konteks kerja borongan, peningkatan produktivitas merupakan jalur penting yang menghubungkan Sistem upah borongan dengan kinerja karyawan. Inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) yang ingin diisi dalam studi

ini, yaitu menganalisis pengaruh Sistem upah borongan borongan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas sebagai variabel intervening di PT. Balagi Rattan, Cirebon.

Kondisi ini adalah cerminan dari fenomena yang lebih luas dimana kebijakan upah minimum secara normatif telah ada, tetapi implementasi di lapangan masih jauh dari harapan, terutama bagi pekerja borongan atau harian. Kurangnya pengawasan dan kepastian hukum menyebabkan banyak perusahaan membayar upah di bawah standar yang sesuai kebutuhan hidup layak (Alamsyah et al., 2025).

Oleh sebab itu, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian ini. dan mengkaji terkait **“Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja melalui Produktivitas Karyawan sebagai Variabel Intervening Di PT. Balagi Rattan, Cirebon.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian yaitu :

1. Sistem upah borongan borongan di PT. Balagi Rattan Cirebon belum mencerminkan keadilan karena upah yang diterima pekerja tidak sebanding dengan beban kerja.
2. Ketidakpuasan terhadap Sistem upah borongan menyebabkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan menurun.
3. Upah borongan yang tidak pasti besaran dan waktu pembayarannya menyebabkan pekerja merasa tidak aman secara ekonomi, yang selanjutnya berdampak pada turunnya motivasi dan produktivitas kerja.
4. Terdapat perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan upah yang diterima.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada analisis mengenai Sistem upah borongan, produktivitas karyawan, dan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Balagi Rattan Cirebon. Ruang lingkup penelitian difokuskan hanya pada ketiga variabel tersebut, sehingga tidak membahas faktor lain di luar model penelitian.

Selain itu, penelitian ini secara khusus menelaah bagaimana pengaruh Sistem upah borongan terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan produktivitas sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian hanya berfokus pada pola hubungan Sistem upah borongan, produktivitas, kinerja karyawan dalam konteks karyawan PT. Balagi Rattan Cirebon.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang baik adalah pernyataan masalah yang disusun secara terencana dan efektif, serta memiliki karakteristik khusus: pertama, pernyataan tersebut mendukung pengajuan hipotesis penelitian sehingga dapat diuji; kedua, masalah yang diangkat harus bersifat relevan terhadap konteks penelitian; dan ketiga, masalah tersebut harus dapat dikelola (*manageable*) dalam ruang lingkup penelitian.

Dari latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Sistem upah borongan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Balagi Rattan, Cirebon?
2. Apakah Sistem upah borongan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Balagi Rattan, Cirebon?
3. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Balagi Rattan, Cirebon?
4. Apakah produktivitas karyawan memediasi pengaruh Sistem upah terhadap kinerja di PT. Balagi Ratan?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Sistem upah borongan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas sebagai variabel intervening di PT. Balagi Rattan, Cirebon. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Sistem upah borongan terhadap produktivitas di PT. Balagi Rattan Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Sistem upah borongan terhadap kinerja karyawan di PT. Balagi Rattan Cirebon.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Balagi Rattan Cirebon.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran produktivitas karyawan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Sistem upah borongan terhadap kinerja karyawan di PT. Balagi Rattan Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak, yaitu bagi mahasiswa, universitas, dan penulis sendiri.

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Mahasiswa UIN Siber Syekh Nurjati untuk menambah wawasan ilmiah mengenai penerapan teori Sistem upah borongan, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam konteks dunia kerja nyata, khususnya di industri manufaktur seperti PT. Balagi Rattan Cirebon.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah koleksi akademik dan sumber referensi di perpustakaan serta meningkatkan reputasi universitas dalam bidang penelitian Ekonomi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan bagi civitas akademika dan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan.

3. Bagi Penulis

Diharapkan melalui penelitian ini penulis memperoleh pengetahuan mendalam dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh Sistem upah borongan borongan. Selain itu, penelitian ini menjadi bekal pengetahuan yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja maupun penelitian di masa depan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama adalah Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang permasalahan. Dalam latar belakang masalah penyusun menguraikan tentang argumentasi dan alasan pentingnya memilih topik penelitian mengenai pengaruh Sistem upah borongan borongan terhadap pendapatan dan produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dari beberapa pertimbangan dan alasan yang empiris maka ditarik rumusan masalah yang berguna untuk mempermudah penyusun dalam menentukan pokok permasalahan. Setelah menentukan pokok permasalahan, penyusun menguraikan tujuan serta manfaat yang akan diperoleh dari penelitian. Setelah mengetahui tujuan dan manfaat penelitian maka disusunlah sistematika pembahasan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dan susunan dalam penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Untuk mempermudah menentukan jenis permasalahan yang akan diteliti, maka penulis membutuhkan literature penelitian terdahulu. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran tentang hasil penelitian terdahulu dalam bidang yang akan diteliti. Selanjutnya akan disusun kerangka teori sebagai pondasi penelitian yang akan dilaksanakan memiliki dasar yang kokoh serta bersifat relevan terhadap permasalahan yang akan dibahas. Selanjutnya melakukan review terhadap penelitian terdahulu serta menguraikan landasan teori yang digunakan kemudian penyusun mengembangkan pola pikir dalam bentuk kerangka pemikiran yang kemudian digunakan dalam menyusun hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga adalah metodologi penelitian yang menjelaskan mengenai jenis dan sifat penelitian yang relevan terhadap model penelitian yang telah

ditentukan dalam kerangka berfikir. Selanjutnya menentukan populasi dan sampel penelitian sesuai dengan kriteria obyek penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis yang digunakan untuk melakukan penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat adalah gambaran umum yang diarahkan pada analisis data dan pembahasan yang berisi tentang hasil analisis dari pengelola data, baik analisis data yang bersifat eksploratif, deskriptif, maupun analisis hasil uji pengujian hipotesis yang telah diujikan.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab kelima ini berisi kesimpulan, implikasi dan saran. Simpulan atas pengujian hipotesis dan diskusi singkat atas hasil yang diperoleh. Serta menjelaskan keterbatasan penelitian dan saran yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya.