

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir abad 20 hampir semua negara di dunia terlibat masalah ekonomi, teknologi dan keamanan memasuki abad ke 21 atau yang sering disebut dengan era globalisasi sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, berpendapat dan dalam bersaing sehingga tidak ada lagi batas antara satu negara dengan negara lain.

Perusahaan (organisasi) yang mampu bersaing dengan perusahaan (organisasi) lain dipasar bebas, mampu merencanakan dan menganggarkan supaya perusahaan (organisasi) tersebut mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Radiq (1998 :16) berpendapat bahwa :

Planing is the Selecting and Relating of facts and the making and using of assumption regarding the futue in the visualization and formulation of proposal activities belived necessary to achieve desered results

Suatu perencanaan harus senantiasa berdasar kenyataan yang ada disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Maka perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan usaha, hal tersebut dimaksudkan agar terdapat

kesesuaian antara rencana yang ditetapkan dengan pelaksanaan. Adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan dewasa ini, baik persaingan dari dalam negeri maupun luar negeri maka perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan efektivitas kerja perusahaan. Agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien, maka kerjasama antara pihak lain sangat penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Kerja sama tersebut perlu diatur dan diadakan pembagian kerja yang harus dilaksanakan dimasing-masing bagian.

Pembagian kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, karena dengan adanya pembagian kerja dapat memperingan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak hanya dilakukan satu orang saja melainkan banyak orang menurut spesialisasi atau keahlian masing-masing. Perlu diketahui juga bahwa pembagian kerja karyawan dan tingkat upah yang memadai akan berdampak positif bagi kondisi kerja karyawan maupun perusahaan (organisasi) sendiri. Pembagian kerja yang diterapkan dengan baik akan membawa akibat hubungan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan akan menjadi lebih baik pula.

Veithzal Rivai (2005 : 379-380) mengemukakan tujuan dari pemberian upah (gaji) meliputi ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha/kadin.

Tingkat upah merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan. Dengan adanya upah, karyawan akan semakin giat dalam bekerja sehingga dapat membuat tujuan perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien. Seringkali tingkat upah dihubungkan atau dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan. Semakin besar upah yang diberikan kepada karyawan, semakin berprestasi karyawan tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (1999 : 245) “Upah sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau harga mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat”. Sehingga dengan adanya upah yang memadai dapat mempengaruhi atau memacu semangat para karyawan untuk berpartisipasi sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan.

Secara umum besarnya upah minimum yang berlaku di Indonesia belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Walaupun hal ini harus dikembalikan lagi kepada masing-masing individu, namun kita sadari kalau kebutuhan setiap individu bervariasi. Kenaikan harga barang-barang primer maupun sekunder terkadang tidak diikuti oleh kenaikan upah, walaupun ada kenaikan upah belum mengimbangi harga-harga tersebut. Yang lebih memprihatinkan, masih banyak perusahaan-perusahaan yang membayar upah karyawannya di bawah upah minimum yang sudah ditetapkan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP**

EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BATIK DANAR HADI DI SURAKARTA”.

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting karena untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu untuk mendukung hasil yang baik, penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya membahas masalah mengenai pengaruh pembagian kerja dan tingkat upah terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Lokasi Penelitian dilaksanakan di PT. BATIK DANAR HADI SURAKARTA Bagian Produksi.

C. Perumusan Masalah

Pendapat Tuckman dalam Sugiyono (2003 : 28) “Rumusan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya”.

Maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta ?
2. Apakah ada pengaruh positif tingkat upah terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?

3. Apakah ada pengaruh positif pembagian kerja dan tingkat upah terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Upah terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan Tingkat Upah terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan dalam menentukan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti ingin mengetahui pengaruh pembagian kerja dan tingkat upah terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Batik Danar Hadi Surakarta.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bilamana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai skripsi yang akan penulis susun, maka akan dikemukakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang Pembagian Kerja, Tingkat Upah dan Efektivitas Karyawan, Pengaruh Pembagian Kerja dan Tingkat Upah Terhadap Efektivitas Kerja, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengertian tentang Metode Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Jenis-jenis Metode Penelitian,

Metode Penentuan Obyek Penelitian, Sumber Data, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Teknik Uji Prasyarat Analisis, Teknik Analisis Data, Uji Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Perusahaan, Penyajian Data, Analisis Data, Pengujian Hipotesis, dan Pembatasan Hasil Penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran.