

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau ditelantarkan.

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia yang ada di muka bumi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan sebagai faktor pengukur produktivitas. Hal ini disebabkan, *pertama*, besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar

untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lain, seperti modal. Menghitung berapa jumlah karyawan (lepas dari masalah perbedaan keterampilan dan intensitas kerja) dan jumlah jam kerja mereka, jauh lebih mudah daripada mencari informasi mengenai faktor-faktor produksi lainnya. Di samping itu perlu diingat bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dari perkembangan faktor tenaga kerja (lebih dari faktor manapun). Oleh karena itu, kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur faktor produktivitas, tampaknya makin sah dan sulit digoyahkan (Nasution, 2001: 204)

Dalam dunia kerja, pihak manajemen perusahaan cenderung memilih karyawan yang memiliki masa kerja yang dianggap cukup pada bidang kerja yang sama dengan apa yang dikerjakan nanti. Karena dengan masa kerja yang dianggap cukup itu, maka karyawan secara otomatis telah memiliki pengalaman kerja. Persyaratan ini dapat dimengerti karena seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlalu mengalami hambatan apabila menemukan kesulitan. Karyawan yang telah berpengalaman akan dapat bekerja dengan lebih baik daripada yang belum berpengalaman. Sehingga semakin banyak yang sudah dikerjakan oleh karyawan, maka semakin banyak pula yang dipahaminya tentang aspek-aspek pekerjaan ini. Karyawan yang telah berpengalaman akan dapat bekerja dengan lebih baik daripada yang belum berpengalaman, sehingga semakin banyak yang sudah dikerjakan oleh karyawan, maka semakin banyak pula yang dipahaminya tentang aspek-aspek pekerjaan ini.

Umur merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, hanya karyawan produktif yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan. Persoalan berapa sebaiknya umur tenaga kerja agar dapat memberikan prestasi yang maksimal kepada organisasi merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian sendiri, karyawan yang berusia lanjut tenaga fisiknya relatif terbatas, meskipun karyawan banyak pengalaman karena pengalaman kerja berkaitan dengan umur. Sebaliknya karyawan yang berusia muda memiliki vitalitas fisik yang baik.

Masalah absensi merupakan salah satu bagian dari masalah personalia yang tak kalah pentingnya, oleh karena masalah absensi merupakan masalah yang memerlukan perhatian. Dengan absensinya para pekerja akan mengakibatkan kurangnya hari kerja total. Jadi apabila dalam menarik para pekerja hanya dalam jumlah pas-pasan dikhawatirkan perusahaan akan mengalami gangguan dalam produksinya. Absensi karyawan tidak mungkin dihilangkan seratus rupiah, namun ada usaha-usaha untuk menekannya supaya kerugian yang ditimbulkan akibat absensi dapat dikurangi. Dalam usaha menekan absensi, jalan yang bisa ditempuh adalah dengan mengetahui sebab-sebab dan alasan pekerja tidak masuk.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Perusahaan akan memilih dari sekumpulan pelamar kerja tertentu yang diharapkan mempunyai kemampuan-kemampuan dan sikap-sikap yang tepat agar perusahaan agar perusahaan dapat mencapai

tujuan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan dua cara, yaitu dengan cara produktivitas total dan produktivitas parsial. Produktivitas total dinyatakan dengan perbandingan antara *output* dan seluruh *input* atau sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, mesin, bahan baku, dan energi, sedangkan produktivitas parsial adalah pengukuran produktivitas untuk setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH MASA KERJA, UMUR, ABSENSI, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SOEHARNI FURNITURE DI SERENAN KLATEN”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara faktor masa kerja, umur, absensi, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja, umur, absensi, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi Perusahaan Soeharmi Furniture dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi/pertimbangan maupun acuan bagi penelitian-penelitian yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang membahas tentang literatur yang dipakai dalam penelitian ini

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang kerangka pemikiran, definisi operasional, populasi dan sampel, sumber data, teknik analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran perusahaan, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran