

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ekonomi di Indonesia banyak mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena krisis ekonomi yang ditandai dengan rendahnya nilai tukar Rupiah terhadap Dollar AS, keadaan ini akan menimbulkan ancaman terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus waspada dan peka terhadap bisnis yang dihadapi agar perusahaan tidak terancam gulung tikar.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia serta kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan, memaksa para perusahaan untuk selalu berusaha mencari terobosan agar laba yang dihasilkan tetap maksimal sehingga dapat membantu dalam perkembangan usahanya. Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang maksimum, besar kecilnya laba yang dapat dicapai akan merupakan ukuran kesuksesan manajemen dalam mengelola perusahaannya secara terorganisir dan terarah agar mencapai laba maksimum sehingga dapat dikatakan manajemen yang sukses.

Produktivitas karyawan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan untuk memprogram masalah sumber daya manusia.

Dalam bidang industri yang berkembang pesat dan dalam situasi ekonomi yang tidak menentu ini persaingan tidak dapat dihindarkan lagi,

maka setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan epektifitas kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Seorang manajer mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kerja dan mempunyai tanggung jawab untuk menetapkan iklim perusahaan yang dipimpin, sehingga dengan adanya iklim yang baik dilingkungan perusahaan akan membawa kecenderungan semangat yang tinggi, dengan adanya semangat yang tinggi tersebut mengakibatkan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja yang tinggi pula.

Peningkatan produktivitas tenaga manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sebab pada hakekatnya produk dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga. Kita menyadari bahwa manusia tidak saja dipandang sebagai mesin produksi tetapi dipandang sebagai manusia yang memiliki perasaan, pikiran, potensi, minat kebutuhan serta mempunyai tujuan hidup tertentu, untuk memenuhinya diusahakan pemahaman yang lebih baik tentang faktor- faktor yang menentukan perilaku manusia dan juga dikembangkan cara yang lebih baik untuk menghargainya.

Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namum hal itu bukan berarti bahwa mereka bekerja bukan semata mata hanya untuk mendapatkan uang. Sebab kebutuhan manusia itu tidak hanya kebutuhan fisik dan biologis tetapi juga sosial. Dan semua kebutuhan ini perlu dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk itu peran manajer

sangat penting untuk bias mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas perusahaan

Dengan mengetahui kebutuhan dan karyawan maka akan mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada dilingkungan perusahaan tersebut. diantaranya tingginya tingkat absensi terhadap produktivitas kerja.

Jika tingkat absensi dalam suatu perusahaan tinggi, maka kemungkinan untuk meningkatkan produktivitas kerja akan sulit dicapai, karena itu menyangkut tentang masuk kerja atau tidaknya para karyawan perusahaan, karena tingkat absensi tinggi sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini peran manusia sangat penting dan merupakan unsur yang paling menentukan. Disini sumber daya manusia bukan lagi dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan tetapi sudah menjadi tujuan yang harus diciptakan. Sumber daya manusia harus ditingkatkan dan dikembangkan agar para karyawan percaya dan mampu membuktikan bahwa mereka mampu memberikan kemampuannya untuk perusahaan. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada, karena sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan, faktor tenaga kerja manusia akan tinggi nilainya apabila para pekerja mempunyai ketrampilan dan

kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan dan ketrampilan karyawan dapat dibentuk oleh pengalaman kerja dibidang tertentu, disamping itu juga dipengaruhi faktor-faktor lain pendidikan, latihan yang dijalani dan tingkat absensi yang terjadi, jika suatu perusahaan memiliki tingkat absensi yang tinggi maka kemungkinan untuk realisasi produksi akan sulit dicapai, karena menyangkut masuk tidaknya karyawan dalam bekerja diperusahaan, apabila tingkat absensi tinggi maka jumlah jam kerja karyawan juga menurun sedang apabila jam kerja karyawan menurun maka hasil produksi yang dihasilkan juga menurun.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor pengalaman kerja dan absensi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Absensi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Perusahaan CV. Unggul Jaya Blora”**

B. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini akan dibahas tentang produktivitas kerja yang dibatasi pada faktor pengalaman kerja dan absensi pekerja dalam kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan absensi terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan CV. Unggul Jaya Blora ?

2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya antara pengalaman kerja dengan tingkat absensi terhadap produktivitas kerja CV. Unggul Jaya Blora ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian pada perusahaan CV Unggul Jaya Blora,

antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan absensi terhadap produktivitas kerja pada CV.Unggul Jaya Blora
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan antara pengalaman kerja dengan absensi mempengaruhi produktivitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan berguna :

1. Bagi perusahaan dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan dalam penentuan kebijaksanaan sebagai usaha peningkatan produktivitas kerja dimasa yang akan datang.
2. Bagi penelitian diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi di masa kegiatan penelitian di bidang yang sama atau yang terkait di masa yang akan datang.

E. Sistematika Skripsi

Di dalam sistematika penyusunan skripsi akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB II Tinjauan pustaka

Pada bab dua diuraikan mengenai pengertian dan arti penting manajemen sumber daya manusia, kegiatan dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, arti pentingnya pengalaman, absensi, penertian produktivitas, serta teori-teori yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai kerangka pemikiran, hipotesa, obyek penelitian, populasi dan sampling, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil pengumpulan data, analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji serentak (F test), uji parsial (t test), analisa korelasi parsial.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran.