

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan, memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Walaupun dewasa ini penggunaan sumber daya manusia mengalami suatu penurunan akibat kemajuan teknologi, namun tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam memasuki persaingan yang semakin ketat disegala bidang usaha pada tahun-tahun yang akan datang, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting pada suatu perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Usaha yang ditempuh oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terlebih

dahulu harus memperhatikan faktor umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, dan upah borongan.

Perusahaan perlu memperhatikan umur karyawan. Umur dari seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Tenaga kerja yang masih muda cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat daripada yang umurnya lebih tua. Dengan kata lain, tenaga kerja yang lebih muda akan menghasilkan produk yang lebih banyak, sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, dan SMA. Tingkat pendidikan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka karyawan semakin mampu mengembangkan kemampuannya.

Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan memperoleh hasil yang lebih tinggi apabila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Dengan pengalaman kerja maka karyawan akan terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Selain itu hal tersebut dapat menjadi pemicu keberhasilan dalam menghadapi dan menangani masalah yang sering muncul

dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Dalam memaksimalkan tujuan perusahaan maka dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan memerlukan kehadiran karyawan untuk mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut. Ketidakhadiran karyawan tentu saja dapat mempengaruhi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Seseorang dikatakan absen apabila tidak ada di tempat kerja, baik meninggalkan pekerjaan karena malas atau karena mempunyai kepentingan yang tidak dapat ditinggalkan. Absensi karyawan tidak mungkin dihilangkan, namun ada usaha-usaha untuk menekan supaya kerugian-kerugian yang ditimbulkan akibat absensi dapat dikurangi. Sebaiknya pimpinan perusahaan perlu mengambil tindakan tegas terhadap karyawan yang beritikad kurang baik karena apabila hal ini tidak dilakukan maka akan menimbulkan hal-hal negatif dikemudian hari.

Masalah yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah. Menurut Heijrachman dan Suad Husnan (2000: 138), upah pada dasarnya merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh karyawan kepada perusahaan. Salah satu upah yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan adalah upah borongan yang merupakan upah yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Upah yang pantas dapat menjadi pendorong agar para karyawan lebih giat dan dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat meningkatkan volume produksi.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian yang berjudul “ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI *FINISHING SHOPPING BAG* PADA PT. WANGSA JATRA LESTARI SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, dan upah borongan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *finishing shopping bag* pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta ?
2. Diantara faktor umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, dan upah borongan mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi *finishing shopping bag* pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, dan upah borongan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

produksi *finishing shopping bag* pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta.

2. Untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *finishing shopping bag* pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi

Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, dan upah borongan bagi para pekerjanya.

2. Bagi

akademis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang produktivitas, umur, pendidikan, pengalaman kerja, absensi, upah borongan, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan, data dan analisa data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran dari pelaksanaan hasil penelitian.

