

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah lembaga yang diorganisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan punya fungsi essential untuk mencapai tujuan. Fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Contohnya fungsi personalia sebagai satu fungsi perusahaan berhubungan erat dengan fungsi produksi. Hubungan erat tersebut dapat tercermin dalam produktivitas tenaga kerja yaitu hubungan tenaga kerja dengan hasil yang dicapai.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Perubahan dan kemajuan teknologi yang terus menerus akan dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan para individu organisasi dalam menjalankan tugas mereka dibidangnya masing-masing. Permasalahan tenaga kerja yang dihadapi oleh perusahaan akan semakin sulit dipecahkan karena terjadinya perubahan-perubahan di dalam komposisi angkatan kerja yang disebabkan antara lain oleh tingkat pemberian upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Besar kecilnya pemberian upah dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berlandaskan pada anggapan bahwa uang masih merupakan motivator yang paling kuat. Bertolak dari penjelasan diatas bahwa uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan, maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan tentang pemberian upah ini. Disamping itu tingkat pendidikan dapat menggambarkan besarnya sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja yang lebih baik akan semakin terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, untuk itu tenaga kerja yang berpengalaman diharapkan dapat menerima dengan cepat latihan-latihan yang diberikan oleh perusahaan agar produktivitas tenaga kerja dapat semakin meningkat.

Produktivitas adalah hubungan antara berapa yang output yang dihasilkan dan berapa input yang di butuhkan untuk memproduksi output tersebut. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya. (Blocher/chen/lin, 2001: 847)

Dari keterangan diatas serta pentingnya upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengaruhnya terhadap produktivitas, maka penulis mengambil judul :

“PENGARUH UPAH, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA CV. ADITEK JAYA DI TEGAL”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan ?
2. Faktor mana yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Masalah pengembangan sumber daya manusia yang timbul dalam satu perusahaan merupakan suatu masalah yang luas dan rumit sehingga dalam penulisan ini diperlukan adanya pembatasan masalah, yaitu penelitian ini dibatasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi pemberian upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dari penelitian di CV. ADITEK JAYA di Tegal adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih berpengaruh antara upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan di CV. ADITEK JAYA maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

Dapat dipakai sebagai bahan bagi pinjaman dan mengambil kebijakan dalam penentuan pemberian upah, tingkat pendidikan dan pengambilan kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimasa yang akan datang.

### 2. Bagi penyusunan

Untuk mengaloikasikan antara teori ekonomi yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan..

## **F. Sistematika Skripsi**

Skripsi ini secara garis besar disusun dalam bab-bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang meliputi pengertian upah, Jenis-jenis sistem upah, Indikator upah, tujuan pemberian upah, upah insentif, pengertian pendidikan, faktor-faktor pendidikan. pengertian pengalaman, pengertian tenaga kerja,

beberapa kualitas sebagai persyaratan kerja, pengertian produktivitas, produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, serta teori-teori yang mendukung penelitian ini.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menggambarkan tentang kerangka teoritik, hipotesa, data dan sumber data, metode pengumpulan data dan rencana analisa data.

### BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini memuat gambaran umum perusahaan, data-data yang diperoleh, analisa dan pembahasan serta hasil penelitian.

### BAB V PENUTUP

Bab ini akan mengemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran.