

**PENGARUH PENGALAMAN, PRESTASI DAN UPAH KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN ROTI BERKAH DI SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun Oleh :

**BINA IKLAS SETYAWATI
NIM. B 100 070 087**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya suatu perusahaan dalam melakukan seleksi terhadap calon karyawan selalu menyertakan pengalaman masa kerja sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen karyawan. Dengan masa kerja yang cukup panjang dan lama diharapkan mereka memiliki kemampuan lebih besar dibandingkan dengan yang belum berpengalaman. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. (Alex S. Nitisemito, 1996:6).

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya pengalaman kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila

penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi-organisasional dari para karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk keperluan perusahaan atau organisasi.

Pemberian upah disesuaikan dengan hasil yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya. Tingkat upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup karyawan akan berpengaruh terhadap sulitnya pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Pemberian upah pada hakekatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada semua jenis dan bentuk upah. Namun pendistribusian upah untuk tiap-tiap jabatan harus sama berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Bagi karyawan sendiri, upah yang diterimanya mempunyai arti yang penting dalam kehidupannya yaitu sesuai dengan tujuan karyawan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh prestasi dan upah.

Pengalaman, prestasi dan upah kerja mempunyai arti penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : “Pengaruh Pengalaman, Prestasi Dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Berkah di Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis secara parsial ada pengaruh antara pengalaman, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menganalisis secara bersama-sama ada pengaruh antara pengalaman, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa.

E. Sistematika

Dalam sistematika ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan beberapa hal yang menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang pengertian sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, pengertian pengalaman kerja,

prestasi kerja, dan upah kerja, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, manfaat produktivitas serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian berisi kerangka pemikiran, hipotesa, definisi operasional variabel, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan rencana analisa data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum perusahaan, analisa dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.