

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya tujuan utama mendirikan perusahaan, di samping untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya juga untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dengan melalui penjualan yang optimal. Untuk itu memerlukan penanganan yang serius, baik dari perusahaannya maupun sumber daya manusianya. Dalam sebuah perusahaan, faktor manusia adalah yang sangat berperan penting dibanding faktor yang lainnya. Untuk mewujudkan hal itu, maka perusahaan memandang perlu untuk memberikan rangsangan atau motivasi kepada karyawan. Dengan adanya rangsangan tersebut, maka mereka dapat mempertahankan atau menaikkan prestasi kerjanya.

Tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan upah sebesar-besarnya agar dapat mencukupi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan tergantung pada prestasi kerja yang telah dicapainya. Masalah upah sangatlah penting bagi pekerja, karena kalau upah yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka mereka akan bekerja dengan seenaknya dan itu akan menghambat proses produksi. Jika proses produksi mengalami hambatan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, dengan memberikan upah yang sesuai dengan prestasi kerja atau keahliannya, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

Produktivitas tenaga kerja akan dipengaruhi beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau kebijakan pemerintah.

Minat dan wewenang yang berasal dari diri para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut akan sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan itu. (Hedjrachman dan Suad Husnan, 1992 : 125).

Penelitian tentang produktivitas tenaga kerja sebagaimana diteliti oleh Susanti (2002), menyatakan bahwa pengaruh upah, pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan umur karyawan diketahui berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis koreksi parsial menunjukkan variabel upah diketahui  $t_{hitung} (12,060) < t_{tabel} (2,0149)$  dan lingkungan kerja berpengaruh dengan  $t_{hitung} (2,688) < t_{tabel} (2,0149)$  terhadap produktivitas kerja, sedang variabel pendidikan, pengalaman kerja, umur tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Agar supaya manusia sebagai insan pelaksana proses produksi yang baik, maka unsur manusia sebagai tenaga kerja sepantasnya diperhatikan dengan baik. Dalam penelitian Pambudi Raharjo (1999), “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Usia dan Tingkat Absensi terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Meubel CV. Jaya Furnitur di Sukoharjo” diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Usia dan Tingkat Absensi dengan variabel dependen baik secara individu/ secara bersama-sama dan hipotesa mengenai variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang paling dominan dapat terbukti. Untuk itu pemimpin perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan usia produktif tenaga

kerja agar produktivitas karyawan dapat berkembang terus dan dapat mempertahankan usahanya dengan lebih menekan angka absensi karyawan. Hal ini tidak bisa terlepas dengan masalah pemilihan tenaga kerja karena karyawan punya peran yang besar terhadap peningkatan produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Husmansyah, (2005) “Pengaruh pengalaman kerja, upah dan tingkat absensi terhadap produktivitas karyawan PT. Pabelan Surakarta”. Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia yang berpengalaman akan mendapat hasil yang lebih tinggi dan baik. Tenaga kerja yang mempunyai pengalaman akan biasa dan terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Produktivitas perusahaan juga dipengaruhi oleh tingkat absensi tenaga kerja karena absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang karyawan rendah. Sebaliknya, tingkat absensi yang rendah menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan tingkat absensi mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka dalam penelitian ini penulis memberi judul: **“Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada PT. Danar Hadi di Surakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas dapat diketahui tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi dapat dicapai dengan banyak pekerja yang telah berpengalaman dan dengan adanya penurunan tingkat absensi dikalangan para pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja, pendidikan dan tingkat absensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan karyawan pada PT. Danar Hadi Di Surakarta?
2. Faktor manakah diantara pengalaman kerja, pendidikan dan tingkat absensi yang memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Danar Hadi Di Surakarta?

## **C. Batasan Masalah**

Karena permasalahan yang begitu luas maka disini penulis hanya membatasi pada masalah Pengaruh Pengalaman Kerja, pendidikan dan Tingkat Absensi Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja karyawan pada PT. Danar Hadi di Surakarta.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Danar Hadi di Surakarta.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Danar Hadi di Surakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Danar Hadi di Surakarta.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh signifikansi pengalaman kerja, pendidikan dan tingkat absensi secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Bagi lembaga  
Memberikan masukan pada lembaga yang diteliti sebagai bahan pertimbangan dan kajian selanjutnya.
2. Bagi orang lain / peneliti lain  
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk peneliti lain, khususnya peneliti yang akan datang yaitu sebagai bahan acuan dan dapat mengembangkan penelitian pada masalah yang serupa.

#### **F. Sistematika Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini dapat penulis sajikan urutan-urutan dalam penulisan skripsi, yang diantaranya :

##### Bab I   Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

## Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi pengertian manajemen personalia, fungsi manajemen personalia, fungsi operasional manajemen personalia, pendekatan manajemen personalia, penertian tenaga kerja, produktivitas kerja, produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, manfaat produktivitas, pengalaman kerja, pengertian pendidikan, tingkat absensi peranan pengalaman kerja, pendidikan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja serta teori-teori yang relevan yang mendukung penulisan skripsi ini.

## Bab III Metodologi Penelitian Penelitian

Berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, definisi operasional, rencana analisis data.

## Bab IV Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Meliputi gambaran umum dan subyek penelitian, deskripsi data-data yang diperoleh dari penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## Bab V Penutup

Meliputi kesimpulan dan saran-saran.

Daftar Pustaka

Lampiran