

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai kemampuan kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha dengan lebih memfokuskan pada upaya mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia sangatlah menentukan kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Besarnya peranan karyawan pada perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Pentingnya peranan karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan, sewajarnya bila pimpinan selalu memberi perhatian pada karyawan dan keluarganya. Untuk mendapatkan hasil proses produksi yang baik pimpinan perusahaan melakukan kerja sama demi kelancaran usaha yang akan meningkatkan produksi sedangkan pemberian hasil disesuaikan dengan prestasi kerja karyawannya. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif

efisien sehingga semakin lama kemampuan kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya.

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 kemampuan 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 kemampuan kerja. (Alex S. Nitisemito, 1996:6).

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.

Produktivitas tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai kemampuan kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh prestasi dan upah. Perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

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 penulis

mengambil judul : “PENGARUH KEMAMPUAN, PRESTASI DAN UPAH KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SARI ROTI DI SURAKARTA”.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

#### **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 Kemampuan 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, teknik 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, keterbatasan penelitian dan saran.

### DAFTAR PUSKATA

### LAMPIRAN