

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Memasuki era pasar bebas di mana persaingan dalam kegiatan bisnis sangat ketat, sehingga untuk mencapai keberhasilan atau tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan harus kompetitif. Kompetitif dalam arti bahwa perusahaan dapat bersaing dan memenangkan persainagn tersebut. Untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan berbagai syarat, salah satunya adalah tercapainya produktivitas tenaga kerja yang baik.

Begitu pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja atau operasional perusahaan, bukan hanya perusahaan besar saja tetapi bagi perusahaan kecilpun peningkatan produktivitas adalah hal yang tidak dapat ditawar lagi. Hal ini karena pada hakekatnya kesuksesan perusahaan tidak hanya didukung oleh teknologi yang lebih unggul, sarana pemasaran yang baik, atau dana yang cukup besar saja, akan tetapi faktor manusia merupakan hal yang tidak kalah penting, sehingga produkvititas tenaga kerja merupakan hal pertama dan utama.

Manusia sebagai unsur utama yang paling menentukan dalam meningkatkan produktivitas hendaknya dapat menempatkan posisinya dengan baik. Pada kenyataannya yang ada di Indonesia tenaga kerja (manusia) banyak yang memperoleh pekerjaan akan tetapi tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya. Meskipun tinggi rendahnya produktivitas tidak

mutlak ditentukan oleh pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja, akan tetapi dapat berdampak negatif pada posisi pekerjaan tersebut harus diisi oleh tenaga kerja yang memiliki keahlian (*skill*) tersendiri tetapi diisi oleh pekerja di luar bidangnya. Pada hakekatnya variabel penting dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan harus dilakukan perusahaan adalah peningkatan upah, lingkungan kerja, jaminan sosial, pemberian pendidikan tenaga kerja, dan lainnya.

Berbicara tentang produktivitas, produktivitas itu sendiri merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya (Muchdarsyah Sinungun, 1991:12). Sedangkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, jadi baik dan tidaknya, rendah dan tingginya tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan bukan hanya untuk perusahaan tetapi juga untuk kepentingan mereka dan masyarakat, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan mutu SDM.

Tolak ukur produktivitas tenaga kerja, biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan disini berhubungan dengan efektivitas pencapaian suatu misi atau prestasi. Sementara itu, sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dan

menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan dalam

produktivitas terdapat hubungan antara efisiensi dengan efektivitas. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan, seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam waktu yang singkat.

Bila ukuran produktivitas hanya dikaitkan dengan satuan waktu saja, maka jelaslah bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada ketrampilan dan keahlian tenaga kerja secara fisik. Tetapi dengan peralatan yang berbeda tingkat teknologinya, maka akan berbeda pula tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Sekarang apakah teknologi kemudian menjadi penting? Jawabnya adalah tidak selalu demikian. Teknologi bukan satu-satunya pilihan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun perlu diakui, teknologi dapat memberi andil besar terhadap produktivitas perusahaan.

Masalah produktivitas ini sangat menarik bagi penulis untuk dikaji lebih jauh dalam suatu penelitian, yang mana masalah produktivitas ini juga dialami oleh perusahaan perseorangan “YANI’S GALLERY” yaitu perusahaan kerajinan perak yang terdapat di Kota Gede Yogyakarta dan memiliki tenaga kerja yang cukup banyak. Selain karena memiliki tenaga kerja yang cukup banyak, perusahaan ini juga dalam perkembangan akan dapat meningkatkan perbaikan ekonomi masyarakat sekitar, sehingga menunjang pendapatan nasional. Alasan lain karena banyaknya perusahaan kerajinan perak yang ada di daerah Yogyakarta ini maka penulis tertarik untuk mengetahui beberapa faktor yang ada pada perusahaan kerajinan perak “YANI’S GALLERY” dalam pengaruhnya dengan produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul:

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KERAJINAN PERAK “YANI’S GALLERY” DI KOTA GEDE YOGYAKARTA”.

## **B. Perumusan Masalah**

Suatu penelitian dapat dilakukan apabila adanya suatu permasalahan yang perlu dibahas atau perlu dicari penyelesaian atau solusinya, maka bertitik

tolak pada latar belakang tersebut di atas dapat penulis tarik akar permasalahan yang akan penulis kaji yaitu:

1. Bahwa terjadi pengaruh yang signifikan yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kerajinan perak “Yani’s Gallery”.
2. Setelah faktor-faktor tersebut diketahui, kemudian dianalisis untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya menganalisis beberapa variabel yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel tersebut antara lain adalah upah, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan umur pekerja. Kelima variabel tersebut merupakan variabel bebas (*independent*), sedangkan variabel produktivitas tenaga kerja merupakan variabel terikat (*dependent*).

### **D. Tujuan Penelitian**

Dengan mangacu pada pokok permasalahan, maka sebagian dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang telah disebut diatas mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kerajinan perak “YANI’S GALLERY”.

2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, sehingga nantinya oleh pihak perusahaan dapat dijadikan acuan.

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

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui faktor-faktor mana yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (perajin perak) sehingga dapat dilakukan langkah-langkah selanjutnya oleh perusahaan untuk perbaikan sehingga kinerja perusahaan meningkat atau tercapai tujuan perusahaan serta memenangkan persaingan/kompetensi bisnis.

2. Bagi tenaga kerja (perajin perak)

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja akan mendorong tenaga kerja (perajin perak) itu sendiri untuk lebih giat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya pada akhirnya ikut membawa kesejahteraan bagi para perajin perak itu sendiri.

3. Bagi akademisi sebagai referensi untuk penelitian atau sebagai sumber data tambahan.

## **F. Sistematika Skripsi**

Untuk memudahkan dalam memberikan gambaran yang jelas terhadap isi skripsi, maka perlu dikemukakan garis besar dari tiap-tiap bab skripsi sebagai berikut:

### **BAB I   Pendahuluan**

Bab ini antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, hipotesis, metodologi penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II   Tinjauan Pustaka**

Disini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan mengenai manajemen personalia secara umum, produktivitas tenaga kerja, jenis motif produk yang dihasilkan, waktu pengerjaan dan ketrampilan tenaga kerja.

### **BAB III   Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data dan metode analisis data.

### **BAB IV   Pelaksanaan dan Hasil Penelitian**

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, data-data yang diperoleh, analisis data, dan hasil analisis data.

### **BAB V   Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari analisa data dan saran-saran dari penulis.