

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Cilacap)**



**SKRIPSI**

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

**Disusun oleh:**

**INDRA YUDHA PERMANA**  
**B 100 040 029**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kondisi sosial budaya bangsa memacu perkembangan dalam bidang ekonomi, dalam upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat, tak terkecuali dalam hal selera dan kepuasan konsumen. Banyak perubahan terjadi seiring munculnya alternatif-alternatif pengelolaan terbaik sangat diperlukan untuk turut menentukan maju atau mundurnya suatu kondisi perekonomian Indonesia.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai salah satu perusahaan air minum di Cilacap yang memerlukan penanganan yang terbaik di bidang menejerial, demi terciptanya tujuan perusahaan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini sangat esensial karena produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi (Setiaji dan Masnurhadi, 2003: 124), menyangkut pembahasan tentang sumber daya manusia sebagai karyawan tidak terlepas dari permasalahan pendidikan, pelatihan dan upah yang semuanya itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting bagi organisasi, agar tercapai produktivitas yang tinggi harus diupayakan peningkatan produktivitas masing-masing faktor seperti tanah, modal, mesin-mesin, peralatan atau bahan mentah, tenaga listrik, teknologi, dan sumber daya manusia (SDM). Namun diantara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas, karena alat-alat produktivitas adalah teknologi dan pada hakekatnya teknologi adalah hasil karya manusia dan sumber daya manusia (SDM) merupakan motor penggerak dari faktor-faktor produktivitas (Setiaji dan Masnurhadi, 2003: 124).

Faktor manusia merupakan faktor penentu bagi terciptanya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan justru ditentukan oleh manusia (Dessler, 1997: 10-11 dalam Wahyuddin dan Narimo, 2005: 98). Menurut Werther and Davis (1996: 17 dalam Wahyuddin dan Narimo, 2005: 98), berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan.

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, palatihan kerja, ketrampilan, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja, teknologi, manajemen, sarana produksi, upah, tingkat kompensasi, dan jaminan sosial. Masing-masing faktor penentu produktivitas tersebut perlu

penelaahan lebih dalam, namun disini hanya akan dikupas masalah yang mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan, pelatihan dan upah.

Masalah yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pendidikan. Menurut Siswanto (2003: 199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja, serta dengan adanya pendidikan yang tepat akan diperoleh tenaga kerja yang ahli (*spesialis*) dan trampil dalam bidangnya serta dalam melakukan pekerjaan.

Selain pendidikan, variabel lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu pelatihan kerja. Menurut Faustino Cordosa Gomes (2003: 197 ) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performansi* pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. (H.John Bernandiand & Joyce E.A.Russell, hal 297) Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Penelitian ini juga membahas variabel lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu upah. Menurut Veithzal Rivai (2004: 375) upah

didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Cilacap)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah pendidikan, pelatihan, dan upah dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan?
2. Faktor mana yang berpengaruh dominan antara pendidikan, pelatihan, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Begitu luasnya obyek penelitian dan akan memerlukan waktu yang tidak sedikit serta keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis, pembahasan akan dibatasi pada masalah pendidikan, pelatihan, dan upah terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Cilacap.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan, upah terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor mana yang berpengaruh dominan antara pendidikan, pelatihan, upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan dapat memberikan informasi kepada Perusahaan Daerah Air Minum Cilacap mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan upah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu yang dapat mengembangkan pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, untuk mengaplikasikan antara teori ekonomi yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi acuan pembanding dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.