

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT ABSENSI
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
OPERASIONAL PADA PERUSAHAAN NUSANTARA
DI TEMANGGUNG**



**Skripsi ini disusun untuk memenuhi
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

APRILIAWAN YHAN QOMARO GHOFUR

B 100 040 282

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan diatas harus ditangani komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan tidak luput dari persoalan organisasi, karena persoalan organisasi adalah personalia manusia. Organisasi pada dasarnya adalah kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan produksi. Secara teoritik, semakin baik kerjasama dalam kelompok kerja, semakin tinggi produktivitas kelompok tersebut.

Sejalan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebutuhan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh semua pihak yaitu : perusahaan, lembaga swasta dan

pemerintah. Hal ini disebabkan peran tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, dimana produktivitas kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki seorang pekerja.

Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Produktivitas perusahaan juga dipengaruhi oleh tingkat absensi tenaga kerja. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja seseorang itu 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 adalah untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan

Dengan demikian jelaslah bahwa pengalaman kerja dan tingkat absensi mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memberi judul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA OPERASIONAL PADA PERUSAHAAN NUSANTARA DI TEMANGGUNG”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operasional pada Perusahaan Nusantara di Temanggung.
2. Faktor mana yang lebih berpengaruh antara pengalaman kerja dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operasional pada Perusahaan Nusantara di Temanggung.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja dan tingkat absensi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja operasional pada Perusahaan Nusantara di Temanggung.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih berpengaruh antara pengalaman kerja dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operasional pada Perusahaan Nusantara di Temanggung

D. Manfaat Penelitian

Dengan demikian manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu dan memeriksa sumbangan berupa buah pikir bahan pertimbangan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan pada waktu yang akan datang, terutama mengenai penarikan tenaga kerja.

2. Dapat mengimplementasikan antara teori (khususnya manajemen sumber daya manusia) dalam kegiatan perusahaan.

E. Sistematika Skripsi

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penelitian terdahulu, pengertian manajemen personalia, pengertian produktivitas tenaga kerja, pengukuran produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, manfaat produktivitas, pengertian pengalaman kerja, tingkat absensi tenaga kerja, peranan pengalaman kerja dan tingkat absensi terhadap produktivitas, dan teori-teori yang relevan yang mendukung penulisan skripsi ini.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesa, data dan sumber data, rencana analisa data.

BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Meliputi gambaran umum dan obyek penelitian, data-data yang diperoleh dari penelitian, analisa data, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran-saran

DAFTAR PUSTAKA