BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan agar terencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi serta manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa (Sutrisno, 2009:3).

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia atau sering disebut dengan *human resources*, Merujuk pada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain (Samsudin, 2006: 21)

Sumber daya manusia merupakan pemain utama dan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Kemajuan, pengembangan dan bertahannya suatu organisasi dari krisis atau masalah-masalah yang terjadi akan dapat teratasi dengan adanya sumber daya manusia yang handal dan yang telah termotivasi oleh berbagai hal, sehingga dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitasnya dengan baik.

Dalam hal memanajemen dan untuk mengetahui sumber daya manusia supaya memiliki produktivitas kerja yang baik dan tinggi maka, perlu adanya informasi-informasi yang harus diketahuin oleh para pihak manajemen organisasi. Informasi-informasi tersebut yang akan dibahas dalam tulisan karya ilmiah ini mengandung variabel kemampuan kerja, upah kerja, dan spiritualitas.

Kemampuan kerja Menurut (Moenir:2004) adalah keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dengan menggunakan anggota badan dengan peralatan kerja yang tersedia. Dan hal yang menjadi dasar kemampuan seorang pegawai adalah kematangan pegawai, sebagaimana dikatakan oleh (Thoha: 2002) bahwa kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengetahuan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus mengupayakan mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih baik bila

tenaga kerja tersebut mempunyai kemampuan kerja yang baik pula dengan kata lain, karyawan tersebut benar-benar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Dan tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya.

Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan-kebijakan tertentu dan kesepakatan sebelumnya kepada tenaga kerja. Dan agar karyawan tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya dengan layak.

Menurut winardi (2001:373) Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusian tidak harus sama.

Tingkat upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup karyawan akan berpengaruh terhadap 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. Namum pendistribusian upah untuk tiap-tiap jabatan harus sama berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan.

Spiritualitas adalah menurut Aji (20015:14) suatu kepercayaan dalam hubungan antar manusia dengan beberapa kekuatan diatasnya, kreatif, kemuliaan, atau sumber energi. Dan spiritualitas dapat diartikan juga sebagai semangat juang

dalam menjalani hidup beragama dan semangat tersebut dibawa pada kehidupan sehari-hari. Sehingga apabila seorang karyawan memmiliki sikap spiritualitas yang tinggi maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan terus bekerja dengan penuh semangat dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan sikap spiritualitas ini jugalah yang akan diteliti oleh penulis pada LPK Istibank di Surakarta.

Seseorang yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi, maka orang tersebut berkeyakinan bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Tuhannya, karena dengan bekerja menghindari orang tersebut untuk meminta-minta dan bermalas-malasan.

Menurut Kusryanto (2000 :2) produktivitas adalah “rasio atau perbandingan antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil hasil tersebut. Produktivitas dapat juga diartikan sebagai bentuk sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dengan cara memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada agar menghasilkan produk (barang atau jasa) sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemampuan, upah dan spiritualitas mempunyai arti penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi tingkat produkivitas kerja guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditentukan dan agar target-target yang telah ditetapkan dapat terealisasi, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH BEBERAPA FAKTOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada: LPK Istibank di Surakarta).”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja, upah dan spiritualitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Diantara kemampuan kerja, upah, dan spiritualitas variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, upah dan spiritualitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui diantara kemampuan kerja, upah dan spiritualitas variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan : dapat dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain : Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang digunakan sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa.