

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA,  
PENDIDIKAN, DAN PENDAPATAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI LUWES  
SWALAYAN WONOGIRI**



**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ARIF WIBOWO**  
**B. 100 040 308**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi juga memenuhi syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat terselesaikan sesuai rencana.

Leni's (2007: 1) mengungkapkan bahwa:

Manusia (karyawan) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya suatu organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin tercapai tanpa peran manusia, arti kata faktor manusia tetap akan sangat menentukan (memanusiakan manusia), sehingga perlu adanya pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan karyawan. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja dengan demikian juga meningkatkan produktivitas kerja.

Adanya usaha peningkatan pembangunan, maka masalah penyiapan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi mutlak diperlukan. Di pihak lain sangat disadari permasalahan

ketenagakerjaan masih dianggap memiliki mutu yang rendah. Kenyataan menunjukkan bahwa lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia, khususnya SMA, belum dapat menjamin lulusannya untuk siap bekerja. Keadaan ini diperjelas oleh hasil survei yang dilakukan oleh Bank Dunia yang menunjukkan “kelemahan susunan tenaga kerja di Indonesia terutama tenaga kerja tingkat menengah, menyangkut segi keterampilannya” (Turin, 2005: 2). Selanjutnya permasalahan tentang rendahnya mutu tenaga kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya dapat dipecahkan, banyak pekerjaan yang dilakukan dengan mutu keterampilan yang rendah dan tidak efisien, tidak kreatif dan akibatnya produktivitas rendah.

Adanya perkembangan teknologi seperti sekarang ini sumber daya manusia tetap memegang peranan penting sebagai sumber daya yang mempunyai peranan sentral dalam maju mundurnya perusahaan. Sumber daya non manusia lebih mudah didapatkan, diatur dan dikendalikan oleh pemilik perusahaan. Pada sumber daya manusia atau tenaga kerja hal ini relatif sulit untuk diterapkan. Produktivitas merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan produk tersebut.

Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja memerlukan perhatian yang serius sehingga jalannya produksi perusahaan dapat sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Dalam hal ini, menjadi tugas manajer personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia (tenaga kerja

manusia) dapat diintegrasikan secara efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas kerja lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari teknologi baru dan dari efisiensi yang lebih tinggi. Produktivitas itu sendiri pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting.

Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Namun, produktivitas sering digambarkan pada hubungan antara sumber yang digunakan dengan hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Jadi tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi karyawan, dan lingkungan kerja yang sehat.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. Menurut M. Sinungan dalam Nugroho (2005: 5) “Produktivitas kerja adalah: suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini”. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang menurut Nugroho (2005: 5) adalah: pendidikan, keahlian, keahlian, motivasi,

sikap dan etika kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, kesehatan dan gizi, manajemen, serta kesempatan berprestasi.

Perkembangan kehidupan organisasi perusahaan dapat dicapai apabila ada kesesuaian antara minat, bakat, jenis pendidikan karyawan, dan jenis pekerjaan yang dilakukan, hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, serta pencapaian tujuan perusahaan secara baik. Berhasil atau tidaknya usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi pada suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (karyawan) untuk dapat memperoleh pengalaman dan ketrampilan kerja sekaligus menerapkannya ditempat mereka bekerja. Perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas kerja tinggi berarti akan melaksanakan proses produksi pada tingkat tinggi pula.

Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Karyawan yang mempunyai pandangan dan sikap tersebut mendorong untuk menjadi karyawan yang ulet dan mandiri. Secara tradisional, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui penggunaan energi secara fisik, bahan produksi yang lebih baik, dan jalur produksi yang tepat serta organisasi yang baik.

Menurut Heidjrachman (2003: 85) “minat dan wewenang yang berasal dari karyawan yang bekerja tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap

tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan itu”. Usaha peningkatan produktivitas menentukan peranan dari seluruh unsur yang terdapat dalam perusahaan, di mana setiap unsur dapat merasakan peningkatan produktivitas. Jadi, dari pihak karyawan harus tampak bahwa, bagi karyawan peningkatan produktivitas merupakan hal yang nyata. Apabila tindakannya tidak nyata karyawan tidak akan melihat tujuannya serta dalam peningkatan produktivitas kerja mereka.

Kualifikasi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan mutu kerja perusahaan adalah mereka yang mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu perusahaan dan masyarakat. Hal ini memberi arti bahwa karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menunjukkan performansi kerja yang tinggi dalam tugasnya. Untuk dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang performansinya bagus, maka karyawan-karyawan harus memiliki kemampuan yang mendukung. Karyawan yang berperformansi baik adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi.

Tanpa pendidikan yang berbobot dan berkualitas yang dimiliki oleh karyawan, maka upaya dalam meningkatkan produktivitas seutuhnya sulit untuk diwujudkan. Kualitas pendidikan karyawan sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang handal. Kualitas pendidikan dapat dicapai dengan menciptakan iklim pembelajaran yang menyenangkan, sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar serta mampu memberdayakan kemampuan seoptimal mungkin.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi penentu pencapaian prestasi kerja yang akan diraih oleh karyawan. Pengalaman kerja yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian produktivitas sebagai tujuan yang akan diraih oleh perusahaan. Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten dibidangnya dalam rangka mewujudkan tujuannya. Untuk itu perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan vital karyawan, diantaranya adalah pendapatan atau gaji.

Menurut Nindyanto (2005: 15) “penghasilan merupakan imbalan atas jasa yang dikeluarkan oleh pekerja yang bekerja di dalam suatu perusahaan selama kurun waktu yang besarnya telah ditentukan oleh perusahaan”. Penghasilan dapat berbentuk uang sebagai ganti pekerjaan dan kebutuhan hidup para karyawan yang nilainya ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara karyawan dan para pimpinan perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan Yudhoyono dalam Kompas (2006: 1) “pengusaha tidak menjadikan buruh hanya sebagai alat produksi, efisiensi, dan penarik investasi. Buruh harus dilihat sebagai karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas, selanjutnya pertumbuhan perusahaan, dan berhak memperoleh kesejahteraan layak. Dalam model ekonomi, upah riil itu harus sesuai dengan produktivitas”.

Dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal memang tidak selalu berjalan lancar, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang turut mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan tersebut, di antaranya adalah pengalaman kerja, pendidikan, dan pendapatan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya tidak terlepas dari ketiga faktor tersebut. Untuk itu perlu adanya pengkajian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengalaman kerja, pendidikan, dan pendapatan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal inilah yang menjadi dasar untuk mengadakan penelitian ini.

Berangkat pada uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Pendapatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Luwes Swalayan Wonogiri.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengalaman kerja, pendidikan, penghasilan, dan produktivitas kerja karyawan;
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk kegiatan penelitian berikutnya dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Menyebarkan informasi mengenai pentingnya pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, dan pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Skripsi**

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang relevan, yaitu; pengalaman kerja, pendidikan, pendapatan, produktivitas kerja karyawan, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang, jenis penelitian, obyek penelitian, populasi sampel, dan sampling, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mengenai bab ini diuraikan tentang profil perusahaan, penyajian data, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan hasil analisis data dan saran-saran.