

**PENGARUH UPAH, PENGALAMAN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK
INDONESIA (KPRI) SERBA USAHA MIGAS CEPU**



SKRIPSI

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

Disusun oleh

FAJAR JUNI NURSANTI
B 100 050 013

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas, karena produktivitas sangat diperlukan bagi perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja manusia sebagai faktor utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia sangatlah penting meskipun perkembangan teknologi semakin modern. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pegertian produktivitas kerja apabila ditinjau dari asal kata merupakan serapan dari Bahasa Inggris, yaitu *productivity* yang apabila diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia mempunyai kekuatan menghasilkan. Sedangkan kata kerja menurut Moh. As'ad (1991), mengemukakan bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

Produktivitas adalah merupakan rasio antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*), masukan atau input misalnya modal, kepegawaian, mesin, bahan baku, fasilitas, energi dan waktu untuk mencapai suatu keluaran *output* yang bernilai (Ravianto, 1990). Dari pendapat diatas pada dasarnya menyebutkan

perbandingan antara pengeluaran dengan pemasukan itu merupakan aturan produktivitas. Pemasukan yang dimaksud bukan sekedar bahan mentah saja, melainkan mencakup semua sumber daya manusia dan non manusia, juga metode yang digunakan dalam proses produksi yang merupakan barang jadi atau jasa.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah upah, pelatihan kerja dan pengalaman kerja. Perusahaan harus bisa menetapkan suatu imbalan jasa dalam bentuk upah sesuai dengan kebutuhan hidup dan pengalaman kerja. Tentu saja harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Seseorang akan bekerja lebih giat apabila mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dalam hal ini berarti bahwa semangat untuk berperan aktif dalam proses produksi bagi seorang karyawan, ditentukan oleh jenis motivasinya. Tanpa adanya motivator yang menjadi penggerak, maka motivasi karyawan untuk bekerja secara produktif tidak akan terjadi. Motivasi yang menjadi penggerak motivator meliputi prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab. Selain unsur-unsur motivator tersebut masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu imbalan jasa, kebijaksanaan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, rasa aman, lingkungan kerja dan status.

Penghargaan dan imbalan jasa merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja karyawan. Yang dimaksud penghargaan disini adalah penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Seseorang akan memberikan kepuasan batin dalam bentuk materi, uang bonus maupun yang berbentuk barang.

Sedangkan imbalan jasa atau upah yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya produktivitas tenaga kerja. Bagi perusahaan sedapat mungkin memberikan upah diatas kebutuhan fisik minimal karyawan. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya produktivitas kerja yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Penumpukan pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dibutuhkan waktu yang lama dan diperlukan tehnik-tehnik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adanya hubungan industri yang serasi.

Jadi pelatihan kerja adalah satu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitiseminto, 1992).

Selain upah dan pelatihan kerja, pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan yang melakukan aktivitas dalam perusahaan harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban. Apabila para karyawan telah melakukan aktivitasnya, maka karyawan tersebut dikatakan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan pengalaman kerja, maka perusahaan tidak perlu lagi melaksanakan training. Atau bila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja. Ada juga perusahaan yang menyeleksi pengalaman seorang karyawan sebagai sesuatu hal yang penting, sebab dengan dapat diterimanya orang-orang yang berpengalaman dapat ditemukan ide-ide baru bagi perusahaan yang menerimanya (Nitiseminto, 1990).

Tingkat keahlian seseorang dapat dihubungkan dengan pengalaman kerjanya, artinya dengan pengalaman yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh *inteligensia* seseorang (Manullang, 1992).

Kenyataan, menunjukkan bahwa ada kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja maka makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi pengalaman kerja yaitu kemampuan atas segala sesuatu yang telah diperoleh dan dimiliki oleh para karyawan melalui aktivitas jasmani yang biasanya ditunjukkan dalam masa kerja.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha adalah koperasi yang bergerak dalam bidang jasa. Dalam sebuah usaha diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, untuk itu para karyawan perlu

mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Apabila karyawan belum mempunyai pengalaman kerja, perusahaan dapat mengadakan pelatihan kerja agar karyawan lebih siap dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah, apabila upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa kerja kerasnya dihargai dan diterima baik oleh perusahaan dan secara otomatis produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan.

Dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia Serba Usaha ini pelatihan kerja sudah berjalan dengan baik. Karyawan pada perusahaan ini sebagian besar juga telah cukup berpengalaman dibidangnya masing-masing. Tetapi sebagian karyawan merasa upah yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Sehingga produktivitas kerja yang dicapai juga kurang maksimal karena karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Maka sesuai uraian di atas dalam penelitian ini penulis mengambil skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH, PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) SERBA USAHA MIGAS CEPU”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu.
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu.

3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Serba Usaha Migas Cepu, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Merupakan bahan pertimbangan bagi perusahaan di masa yang akan datang dalam kaitannya dengan pengaruh pemberian upah dan pelatihan kerja serta pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai dokumen bagi pihak tertentu yang mungkin melakukan penelitian yang sejenis atau berkaitan di masa yang akan datang.

E. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional terhadap variabel yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang pengertian produktivitas tenaga kerja, pengaruh produktivitas, manfaat produktivitas, pengertian pengalaman kerja, upah dan pelatihan kerja. Serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka, hipotesis, data dan sumber data, metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.