

**PENGARUH KARAKTERISTIK TENAGA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI KUD MUSUK BOYOLALI**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**ARI SETYOKO**  
**B 100 050 332**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor pekerja sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Para pekerja atau karyawan tidak dapat dan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kenyataan sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, produktivitas kerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan atau ketidakpuasan karyawan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dibantah bahwa upah dan kondisi kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, tetapi

semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gedung, mesin, peralatan, dan teknologi dapat dibeli untuk membangun suatu pabrik dan menjalankan perusahaan, tetapi semangat untuk bekerja dengan kemauan untuk berhasil dan menghasilkan tidak dapat dibeli atau disewa walaupun dengan penawaran yang tinggi. Memang paksaan, ancaman, atau deraan yang amat kejam dapat memaksa dan menekan karyawan untuk bekerja keras, tetapi tanpa disertai dengan kemauan sendiri, tentu hasilnya akan berbeda, apalagi untuk jangka panjang. Berdasarkan hal itu maka manajemen perusahaan harus memahami karakteristik karyawan dengan baik. Adapun diantara karakteristik karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan.

Pengalaman kerja yang cukup sesuai bidangnya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Mereka akan lebih cepat mengenal dan beradaptasi terhadap bidang kerja yang diembannya. Faktor lain yang menentukan tingkat produktivitas adalah tingkat pendidikan seseorang. Dimana pendidikan adalah suatu pengalaman yang memberikan pengertian. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja atau karyawan akan dapat menyesuaikan dan semakin berkembang kedewasaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah pendapatan atau imbalan jasa yang di terima karyawan. Pendapatan atau imbalan jasa merupakan salah satu faktor yang menjadi penggerak dan

motivasi para karyawan untuk lebih giat bekerja. Ketiga faktor tersebut pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan secara signifikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kita didalam sebuah perusahaan.

Beberapa penelitian tentang produktivitas telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah Almigo, (2004) tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Teknik analisis regresi ini digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antar masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,252 dengan  $p = 0,011 < 0,05$ .

Aritonang (2005) melakukan penelitian tentang kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, dengan sampel 60 responden yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76% terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,4%. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,60% terhadap kinerja guru.

Subawa dan Budiarta (2007) dengan penelitian tentang analisis perbedaan prestasi kerja terhadap tingkat pendidikan dan masa kerja di The Losari Hotel dan Rama Garden Hotel Kuta Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan prestasi kerja ditinjau dari masa kerja di The Losari Hotel dan juga tidak terdapat perbedaan prestasi kerja ditinjau dari masa kerja di Rama Garden Hotel.

Adnyani (2008) dengan penelitian yang tentang membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerjasama karyawan meningkat sehingga tercapainya kepuasan kerja. Produktivitas tidak berarti membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras, tetapi menekankan hasil perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, cara kerja yang baik, dan meningkatkan efisiensi.

Ishak (2004) tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dapat berubah sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya membina semangat kerja. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja,

kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen dan kepribadian. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”PENGARUH KARAKTERISTIK TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KUD MUSUK BOYOLALI”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Musuk Boyolali?
2. Manakah diantara karakteristik tenaga kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan KUD Musuk Boyolali?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan KUD Musuk Boyolali.

2. Untuk mengetahui variabel manakah diantara karakteristik tenaga kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan KUD Musuk Boyolali.

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

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain atau lembaga

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan mengulas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematik penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan, serta pengertian produktivitas tenaga kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka pemikiran, populasi, teknik pengambilan sampel, pelaksanaan pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data.

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

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi responden, pengujian terhadap hipotesis dan membahas analisis berdasarkan teori yang ada.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran penulis terhadap hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.