

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan tujuan pembangunan nasional yakni pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu terwujudnya pembangunan lahir dan batin secara selaras, serasi dan seimbang. Sehingga antara keduanya dalam pembangunan akan saling melengkapi dan saling mendukung. Pembangunan yang dijalankan secara sepihak, misalnya pembangunan lahiriyah saja, akibatnya akan terjadi ketidaksiapan mental mereka menghadapi perubahan jaman, demikian juga apabila pembangunan hanya dilakukan untuk mentalnya saja, maka akibatnya akan menjadi masyarakat yang tertinggal.

Pemerintah Indonesia selalu berupaya menyeimbangkan antara pembangunan lahir dan pembangunan batin. Dalam mewujudkan pembangunan lahir, maka pemerintah berupaya melaksanakan pembangunan fisik secara merata, yaitu pembangunan dilaksanakan diseluruh pelosok tanah air. Kemudian untuk pembangunan batin pemerintah berupaya memberi peluang untuk melaksanakan pendidikan bagi warga negara secara bebas tanpa ada paksaan atau tekanan. Selain itu juga didukung dengan banyaknya pembinaan mental spiritual yang disampaikan melalui penayangan dalam media elektronik dan media-media lainnya yang dapat memberikan santapan rohani bagi masyarakat secara umum, agar perilaku dan pola pikir masyarakat selalu

mengarah kepada hal-hal yang positif serta tidak menjadi masyarakat yang arogan dan brutal dalam menjalani kehidupannya.

Pada masa sekarang ini dalam organisasi atau perusahaan terjadi ketergantungan pada manajemen sumber daya manusia yang bermutu. Berkenaan dengan hal itu, maka keberadaan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia di setiap organisasi atau perusahaan memiliki tuntutan yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhinya, sebagai salah satu motivasi kerja agar mampu mencapai produktivitas kerja sesuai dengan harapan bersama. Hal ini dimaksudkan untuk memperlancar pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan lebih maksimal, maka perusahaan berusaha memberikan insentif financial atau pemberian upah yang layak. Hal itu dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya lebih meningkat. Keberadaan upah merupakan bentuk penerimaan sebagai suatu imbalan dan penerima upah kepada pekerja untuk suatu tugas pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu yang ditentukan. Karena masa depan perusahaan itu akan bergantung pada seluruh karyawan yang ikut mengoperasikan jalannya perusahaan tersebut. Perhatian terhadap upah karyawan mejadi bentuk kompensasi yang harus disediakan perusahaan untuk menjadikan karyawan bekerja dengan perasaan puas dan merasa senang.

Karyawan perusahaan adalah merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang siap selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, sehingga dalam bekerja mempunyai tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap perilakunya dalam bekerja. Sikap karyawan dilingkungan kerja akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap – sikap negative hendaknya dihilangkan sedini mungkin, agar tidak muncul watak-watak yang arogan dan perilaku menyimpang.

Untuk memberikan arah perilaku kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka perlu dibuat suatu program pelatihan kerja yang baik untuk mengenalkan tugas pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan operasi kerja yang sesungguhnya. Hal ini dimaksudkan agar semua pekerja menjadi terarah, terencana dan terkendali, sehingga setiap perilaku karyawan akan turut membantu mencapai tujuan perusahaan dengan tingkat produktivitas kerja sebagaimana yang ditetapkan perusahaan. Semua tugas dan pekerjaan yang dipahami semua karyawan, maka tidak akan terjadi perasaan saling menunggu dan semua pekerjaan akan menjadi saling melengkapi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dalam kesempatan ini akan diambil sebuah judul: PENGARUH TINGKAT UPAH DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PENGRAJIN KULIT (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI KERAJINAN KULIT MAGETAN)

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka dalam kesempatan ini akan disampaikan perumusan masalah, yaitu:

1. Apakah faktor tingkat upah dan pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan) ?
2. Apakah faktor tingkat upah dan pelatihan kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan) ?
3. Faktor mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan) ?

Untuk menambah ketajaman dalam perumusan masalah, maka perlu disampaikan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

Hanya akan melakukan penelitian tentang pengaruh faktor tingkat upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Ingin mengetahui faktor tingkat upah dan pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).
- b. Ingin mengetahui faktor tingkat upah dan pelatihan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).
- c. Ingin mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pengrajin kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a) Bagi Mahasiswa
 - 1) Dapat membandingkan antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di perusahaan.

- 2) Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian di Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan
- 3) Sebagai wahana berproses dalam pengembangan diri dan berpikir kritis terhadap permasalahan yang ada dibidangnya.

b) Bagi Perusahaan

- 1) Dapat mengetahui pengaruh tingkat upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).
- 2) Membantu pihak perusahaan untuk mengetahui apakah keberadaan tingkat upah dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pengrajin Kulit (Studi Kasus pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Magetan).

d) Bagi Universitas / Perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan sekaligus menambah perbendaharaan materi yang mempunyai pembahasan yang sama.

e) Bagi Penelitian yang Akan Datang

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baru bagi mahasiswa dimasa yang akan datang.
- 2) Bisa sebagai bahan referensi atau pertimbangan peneliti yang lain khususnya dalam pembahasan yang sama.