

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh Negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Namun dalam mencapainya sering dihadapkan pada masalah-masalah pokok seperti pengangguran, ketimpangan distribusi pendapatan, kemiskinan dan ketidak seimbangan ekonomi antar daerah (Lestariningsih, 2006)

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi Negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Dua hal tersebut sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal pembangunan ekonomi nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara

optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja belum bisa memiliki semangat dan pengalaman kerja yang cukup. Sebagian perusahaanpun juga belum menerapkan sistim pengupahan yang baik. Keadaan tersebut masih besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerja karyawan. Hal ini berakibat rendahnya produktivitas perusahaan.

Tuntutan modernisasi memang membuat suatu Negara tidak dapat terlepas dari industrialisasi, termasuk Indonesia. Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi berdampak ketatnya persaingan dan cepatnya terjadi perubahan lingkungan usaha. Produk-produk hasil dalam negeri saat ini langsung berkompetisi dengan produk luar. Dunia usaha pun harus menerima kenyataan bahwa pesatnya perkembangan ekonomi telah mengakibatkan cepat usangnya sarana dan prasarana produksi.

Tantangan utama yang dihadapi oleh ekonomi nasional saat ini adalah kecenderungan penurunan daya saing industry di pasar internasional. Penyebabnya antara lain adalah meningkatnya biaya energi, ekonomi biaya tinggi, penyelundupan serta belum memadainya layanan birokrasi. Tantangan berikutnya adalah lemahnya structural perusahaan itu sendiri, seperti masih lemahnya keterkaitan antar perusahaan, baik antara perusahaan hulu dan hilir maupun antara perusahaan besar dan kecil menengah, belum terbangunnya struktur klaster (*industrial cluster*) yang saling mendukung, adanya keterbatasan berproduksi barang setengah jadi dan komponen didalam negeri,

keterbatasan industry berteknologi tinggi, kesenjangan kemampuan ekonomi antar daerah, serta ketergantungan ekspor pada beberapa komoditas tertentu.

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sebagai makhluk social, selalu melakukan berbagai macam aktivitas kegiatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Salah satu macam aktivitas kegiatan manusia tersebut, diwujudkan dalam suatu kegiatan yang disebut kerja. Aktivitas di dalam kerja tersebut mengandung suatu unsur kegiatan social, mengandung sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Sebenarnya pada dasarnya ada alasan mengapa seseorang itu ingin bekerja, ternyata mereka ingin mendapatkan suatu imbalan atau balas jasa yang sesuai, yaitu *upah* atau *gaji*. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan merupakan unsur dan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industry hampir menyisihkan keinginan karyawan yang ingin bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, karena tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan upah dan gaji dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi upah dan gaji maka semakin tinggi

kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula.

Bagi karyawan, dengan diperhatikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi semangat bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitasnya sebagai tenaga kerja. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah dengan memberikan upah atau gaji yang cukup pada karyawan, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan rasa aman bagi karyawan, mengusahakan agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan memberikan insentif yang baik pada karyawan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta suatu kondisi atau keadaan kerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia dan karyawan dalam usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari ketrampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam

menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat diketahui dengan melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki dan penguasaan ketrampilan yang semakin meningkat.

Setelah penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo, penulis menemukan terdapat beberapa masalah yang terkait dengan judul skripsi yang penulis ambil.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktivitas karyawan di Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo salah satunya adalah dalam penentuan upah karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keterampilan atau keahlian yang dimiliki dengan upah yang diberikan sehingga mengakibatkan minat sikap karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kurang maksimalnya produktivitas karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi sehingga menurunkan semangat kerja untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja saat ada tugas dari perusahaan saja, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang memiliki kesadaran akan tugas-tugasnya.

Selain itu hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah kurangnya pengalaman kerja atau pengetahuan para karyawan untuk bekerja dengan baik. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan

bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah, pemberian semangat kerja berupa motivasi kepada karyawan, dan lebih mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Beberapa masalah yang peneliti temukan di atas tentu memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu menurunnya produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia di Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo dengan judul **“PENGARUH UPAH, SEMANGAT KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN JENANG TEGUH RAHARJO PONOROGO”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini disajikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh upah, semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo ?
2. Adakah diantara ketiga variable tersebut terdapat salah satu variable yang berpengaruh paling dominan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis angkat dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah, semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo.
2. Untuk mengetahui variable yang paling dominan terhadap produktifitas tenaga kerja pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat berguna dan menambah pengetahuan tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan suatu gambaran mengenai pengaruh upah, semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo.

