

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya yang nantinya mampu mengurangi angka pengangguran, kemiskinan dan ketidakseimbangan ekonomi antar daerah.

Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu wilayah meningkat dalam jangka panjang. Tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah menyediakan lapangan kerja yang memadai untuk mengejar ketertinggalan pertumbuhan perekonomian bagi negara berkembang.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset penting untuk menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi yang disebut sumber daya manusia. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam melakukan pembangunan ekonomi nasional. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam mengembangkan usaha, salah satu cara yang digunakan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin baik pula hasil yang dicapai. Namun demikian pula, sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusianya, maka akan semakin rendah hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun

canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut dan pasti hasil yang diperoleh akan kurang maksimal. Sementara masalah penting yang dialami bagi sebuah perusahaan yaitu menghadapi kompetisi yang semakin ketat dalam meningkatkan kualitas produk yang dimiliki. Untuk itu, perusahaan diharuskan mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dengan cara bekerja lebih keras dan juga bekerja lebih cerdas.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh pengalaman kerja, penempatan dan upah. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan atau dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya, sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Menurut Hasibuan (2011:242), “meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional”.

Pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan produktivitas kerja karyawannya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pengalaman kerja, penempatan dan upah. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan, khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Penempatan kerja karyawan juga harus dipertimbangkan serta disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, jangan sampai dalam pembagian tanggung jawab pekerjaan mengalami kesalahan karena hal ini mampu mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan

tersebut di antaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada perusahaan tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang disebut upah atau gaji.

Pengalaman kerja yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam dunia kerja yang akan digelutinya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dan dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi pribadi yang terampil dan tangguh dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diembannya.

Menurut Knoers & Haditono, (2009) yang di kutip oleh Asih, (2012).
“Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek”

Selain itu, skema penempatan tugas yang diberikan kepada para karyawan juga harus diperhitungkan dengan jelas, setiap karyawan diberikan tanggung jawab penuh dalam bidangnya masing-masing dan di harapkan mampu mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya dengan baik. Kurang jelasnya pembagian tugas disetiap bidang akan mengakibatkan menumpuknya karyawan pada bagian tertentu saja. Hal ini tentu saja akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi buruk.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk upah atau gaji. Upah atau gaji merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah atau gaji yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Di harapkan tingkat upah atau gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan jerih payah selama bekerja dan perjanjian kerja yang sudah disepakati antara kedua belah pihak. Hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga jika terjadi penyelewengan bisa saja menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti demi tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan merupakan salah satu potensi besar yang dimiliki Kabupaten Magetan dan memiliki peran yang besar terhadap pertumbuhan perekonomian daerah. Hal tersebut yang disadari oleh pemerintah daerah Provinsi Jawa Timur, melalui UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan yang merupakan perpanjangan tangan dari DISPERINDAG Provinsi Jawa Timur. Industri penyamakan kulit di Kabupaten Magetan sudah semestinya dijaga dan dilestarikan karena sudah menjadi warisan dari nenek moyang. Keberadaan industri penyamakan kulit ini juga mampu mendongkrak perekonomian daerah Kabupaten Magetan melalui berbagai produk yang dihasilkan, selain itu juga mampu mengurangi kemiskinan dan pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan baru. Industri penyamakan kulit memang memiliki peran yang besar baik untuk

kehidupan perekonomian maupun kehidupan sosial di Kabupaten Magetan. Keberadaan industri penyamakan kulit membantu pemerintah daerah Kabupaten Magetan dalam menekan angka pengangguran serta mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Melalui banyaknya masyarakat yang terlibat dalam penyamakan kulit telah turut membantu melestarikan industri penyamakan kulit yang ada di Magetan. Keberhasilan Industri penyamakan kulit ini akan semakin meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, jika terdapat beberapa faktor yang diperhatikan seperti pengalaman kerja, penempatan dan upah atau gaji. Namun jika dari faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan dengan benar, maka sudah pasti akan berpengaruh buruk terhadap kualitas yang dihasilkan dan bagi produktivitas kerja karyawan juga pasti kurang baik. Semakin banyak hal yang diperhatikan, maka akan berkembang. Dengan demikian, kualitas produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar global serta diterima baik oleh masyarakat luas.

Di dalam UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan, karyawannya sebagian besar sudah bekerja cukup lama, sehingga karyawan sudah berpengalaman dalam melakukan pekerjaan, namun ada beberapa karyawan baru yang ada di perusahaan tersebut yang perlu diberikan pengarahan dan juga pelatihan. Pengalaman kerja karyawan perlu diberikan perhatian khusus guna kelancaran proses produksi. selain itu, karyawan juga akan ditempatkan sesuai dengan bagian masing-masing, namun disini yang akan memberatkan karyawan diharapkan mampu menguasai segala bidang dan dilakukan dengan cara *rolling*. Hal ini tentu akan membuat konsentrasi

para karyawan menjadi terbelah atau tidak bisa fokus pada satu bidang tertentu. sebenarnya dengan diperlakukan *rolling* tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan, akan tetapi dalam hal ini juga membutuhkan proses dan ketelitian agar semua karyawan mampu meningkatkan keterampilannya dengan hasil yang maksimal. Di sela-sela tanggung jawab yang diterima karyawan, pihak UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit juga harus bisa menyeimbangkan dan memperhatikan mengenai pengupahan. Pengupahan disini memang sudah dilakukan dengan transparan, namun untuk kebijakan-kebijakan masih kurang diperhatikan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan”**

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Mengacu dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- b. Apakah penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- c. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

- d. Apakah pengalaman kerja, penempatan dan upah secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- e. Di antara variabel pengalaman kerja, penempatan dan upah manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

Berdasarkan rumusan di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- b. Untuk mengetahui apakah penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- c. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
- d. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, penempatan dan upah secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

- e. Untuk mengetahui variabel manakah di antara pengalaman kerja, penempatan dan upah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah berguna bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang nantinya dapat menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh dengan kenyataan yang ada di lapangan.

- b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dan bahan referensi untuk bahan penelitian selanjutnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan, serta memberikan sumbangan pemikiran untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta sebagai bahan perbandingan dan pengembangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

