

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan

perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja 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.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh CV. Duta Jepara. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

CV. Duta Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi berupa meubel yang rata-rata untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga

untuk menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan tidak dapat diketahui dengan pasti. Selanjutnya produktivitas kerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya 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. Maka 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.

Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang disebut upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya.

Selain pengalaman kerja dan upah, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan CV. Duta Jepara, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

CV. Duta Jepara yang bergerak dibidang produksi meubel, banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan tidak tergantung pada modal yang besar. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka menciptakan tujuan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik faktor yang berasal dari dalam diri karyawan maupun faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. rendahnya kualitas tenaga kerja di CV. Duta Jepara.
2. produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara belum sesuai dengan apa yang dikehendaki.
3. ketidakjelasan produktivitas tenaga kerja .
4. tingkat disiplin kerja karyawan masih belum terpenuhi.
5. pemanfaatan faktor-faktor produksi yang belum maksimal.

6. pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan.
7. keuntungan CV. Duta Jepara belum dapat ditentukan secara pasti.
8. kesejahteraan karyawan CV. Duta Jepara masih perlu ditingkatkan.
9. keahlian dan keterampilan tenaga kerja masih sangat dibutuhkan.

### **C. Pembatasan masalah**

Mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan dengan beberapa faktornya yang tidak mungkin terungkap secara keseluruhan maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Karyawan serta Produktivitas Kerja Karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara?
2. Bagaimanakah pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara?

3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara?
4. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada berbagai masalah yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Duta Jepara
2. besarnya pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara
3. besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara
4. besarnya pengaruh pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pengalaman kerja, upah, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2. Manfaat secara Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

#### **c. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi

permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.