

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh atau karyawan (*tenaga kerja*) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah diatas, jelas kedalam pengertian upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.¹

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Pemberian balas jasa upah merupakan tugas yang paling kompleks bagi industri, juga merupakan aspek yang paling berarti bagi pekerja, karena besarnya upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dan bagi industri juga penting, karena

¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 86

mencerminkan upaya industri untuk mempertahankan sumberdaya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada industri.²

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.³

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pengrajin bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa- peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.⁴

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁵ Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak

² Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassa*, Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 10 | Nomor 2 | Juni 2012, hal. 407

³ Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 96

⁴ Amwiarni Sartika, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 56

⁵ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 183.

pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.⁶

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari efektifitas keluaran (pencapaian ujuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Peningkatan produktivitas menciptakan keuntungan secara terus-menerus dengan pengoraban biaya sekecil-kecilnya.⁷ Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama dalam menentukan produksi dan pada umumnya masalah produktivitas ini dapat dipaksakan, tetapi hal ini dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu pemberian motivasi terhadap karyawan sangat diperlukan agar mereka dapat berusaha untuk meningkatkan prestasi dan kemampuannya semaksimal mungkin.⁸

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Berbicara dengan produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.⁹

Suatu perusahaan pasti ada masalah yang dihadapi, faktor yang menjadi masalah dalam suatu perusahaan meliputi kinerja karyawan, beban karyawan, produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor produksi selain modal, teknologi dan sumber daya alam (SDA) dalam menciptakan barang dan jasa, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi keberhasilan

⁶ Zainul Hidayat, Muchammad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, 2012, Vol.2, hlm. 83.

⁷ Fransiscus Xaverius Sadikin, *Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas, dan Profitabilitas*, ANDI, Yogyakarta, 2005, Hal. 147

⁸ Shinta Wahyu Hati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politknik Negeri Batam*, Jurnal Perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2 , Bulan Desember 2013, Hal. 105

⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hal. 199

perusahaan yaitu terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Karena dengan kinerja yang tinggi perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target serta mampu memenuhi permintaan terhadap produk.

Beban kerja yang sering dimiliki oleh karyawan itu beban fisik dan beban mental. Industri jenjang kenia bergerak di bidang produksi barang berupa makanan/oleh-oleh dari kudus ini menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya industri ini mengharapakan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Diantara pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan/industri secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai

produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Diperusahaan Kenia masalah yang dihadapinya yaitu tentang Produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu upah, pengalaman kerja, lingkungan kerja.

Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adanya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, maka produktivitasnya akan meningkat karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh pengusaha, dengan begitu mereka akan bekerja lebih giat.

Pengalaman kerja, jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relatif lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam, dibandingkan dengan pengetahuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka akan semakin terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi semakin cepat, selain itu kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan *skill*nya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya. Kenyataan, menunjukkan bahwa ada kecenderungan

makin lama bekerja makin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja maka makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas, perpindahan lingkungan kerja dari yang lama ke lingkungan yang baru itu berdampak baik atau bahkan buruk. Jika perpindahan tersebut berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan maka perusahaan senang karena karyawannya pasti akan lebih semangat bekerja setelah mendapatkan tempat yang lebih nyaman dan bisa menghasilkan produksi yang semakin banyak, jika itu terjadi sebaliknya maka perusahaan akan mengalami penurunan produksi yang sangat banyak karena karyawan tidak nyaman dengan tempatnya yang baru sehingga produksinya tidak ada peningkatan.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi yaitu dengan cara memperhatikan upah yang diberikan harus sesuai, memperhatikan pengalaman kerja serta memperhatikan lingkungan kerja sekitar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Jenang Kenia Kudus”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini di batasi pada pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas karyawan.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan industri Jenang Kenia Kudus?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan industri Jenang Kenia Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Berguna untuk pengembangan tentang keilmuan bidang Sumber Daya Manusia khususnya teori produktivitas kerja Industri Jenang Kenia

2. Secara praktis

Berguna sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang produktivitas kerja karyawan bagi Industri Jenang

Kenia pada khususnya dan perusahaan atau organisasi Islam pada umumnya.

F. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional terhadap variabel yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang pengertian produktivitas tenaga kerja, pengaruh produktivitas, manfaat produktivitas, pengertian pengalaman kerja, upah dan lingkungan kerja. Serta penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka, hipotesis, data dan sumber data, metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.