

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga, 2008).

Menurut Sedarmayanti (2009), produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.

Kenyataan yang ada pada UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja menjahit kurang dari 1 tahun, sehingga tingkat produktifitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini didukung hasil produksi selama tahun 2016 berikut ini :

Tabel 1.1  
Target Produksi dan hasil produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang

Jumlah Karyawan/Bulan	Target Produksi	Realisasi Hasil Produksi	Produktifitas
43/Januari	65.520	62.244 Pasang	Belum Tercapai
49/Februari	65.520	58.968 Pasang	Belum Tercapai
52/Maret	65.520	55.692 pasang	Belum Tercapai

Sumber : UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama tiga bulan yaitu bulan januari dengan jumlah karyawan sebanyak 43 karyawan target produksi sebanyak 65.520 Pasang dengan hasil produksi 62.244 Pasang, bulan februari dengan 49 karyawan target produksi 65.520 Pasang hasil produksi mencapai 58.968 Pasang dan bulan maret sebanyak 52 karyawan dengan target produksi 65.520 pasang dan hasil yang dicapai sebanyak 55.692 pasang, selama tiga bulan berturut –turut mengalami penurunan. Fenomena penurunan produktifitas kerja karyawan ini

terlihat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, kurangnya pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, kualitas kerja dengan menjaga mutu pekerjaan masih kurang optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha ke arah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktifitas kerja karyawan bagian produksi di UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang dipengaruhi upah karyawan. Tingkat upah adalah jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya atas kinerja yang telah dilakukan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam periode waktu tertentu (Mahendra, 2014).

Sistem upah yang diberlakukan pada UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang menggunakan sistem upah harian dan borongan bahwa berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan HRD. Upah kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya selama ini masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Jombang, Tingkat Upah Minimum Regional Kabupaten Jombang sebesar Rp. 1.924.000,-, pihak UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang dalam menggaji karyawan selama sebulan berkisar antara Rp.1.200.000-1.500.000,-, hal ini menunjukkan upah yang diberikan jauh dibawah UMR kabupaten Jombang. Upah harian sebesar Rp. 30.000 sampai Rp. 40.000,-Upah borongan diberlakukan pada karyawan bagian jahit atasan sepatu. sebesar Rp 20.000/kodi. Upah borongan yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan karyawan. Sehingga adanya perbedaan tingkatan upah yang diterima oleh setiap karyawan di UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang.

Produktifitas kerja karyawan juga dipengaruhi pengalaman kerja karyawan. Menurut Simamora (2010) Pengalaman diyakini sebagai kinerja masa lalu pada suatu pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang. Berdasarkan informasi dari HRD kepegawaian pengalaman kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang rata-rata bekerja kurang dari 1 tahun . karyawan bagian produksi kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja karena sebagian besar karyawan berasal dari penduduk sekitar yang belajar menjahit sepatu asal bisa menjahit, selain itu kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan seperti mesin jahit listrik sehingga penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul " Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang”.

## **1.2. Rumusan masalah**

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain :

1. Manfaat Akademis
  - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran dalam penerapan ilmu yang telah dipelajari di bidang ekonomi.
  - b. Sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menjadi informasi dan bahan acuan untuk melakukan penelitian sejenis ataupun lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan agi kesejahteraan karyawan mengenai upah, pengalaman kerja melalui pelathan dan peningkatan produktifitas kerja.

### **1.5. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi pada karyawan borongan dan harian bagian produksi

UD. Samodra Jaya Denanyar Jombang