

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kualitas sumber daya yang ada dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga berlaku pada UD. Karya Jati yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur atau mebel dimana particle Board (papan partikel) dan kayu solid adalah bahan baku utamanya.

Berdasarkan hasil observasi awal pada UD. Karya Jati peneliti menemukan permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu masih rendahnya produktivitas karyawan khususnya pada bagian produksi salah satunya terlihat dari karyawan belum mampu memenuhi target.

Tabel 1.1

Adapun tabel pencapaian produksi tahun 2016 dapat dilihat sebagai berikut:

Bulan	Total Rencana Produksi	Hasil Produksi	Produktivitas Kerja Karyawan
Januari	15,104 Unit	11,954 Unit	7,19%
Pebruari	14,998 Unit	9,498 Unit	5,71%
Maret	18,465 Unit	13,279 Unit	7,99%

Lanjutan Tabel Produktivitas

April	17,483 Unit	14,547 Unit	8,75%
Mei	22,611 Unit	17,873 Unit	10,75%
Juni	15,121 Unit	11,691 Unit	7,03%
Juli	12,330 Unit	12,316 Unit	7,41%
Agustus	11,217 Unit	9,713 Unit	5,84%
September	20,971 Unit	20,098 Unit	12,09%
Oktober	23,988 Unit	21,544 Unit	12,96%
Nopember	22,932 Unit	22,104 Unit	13,30%
Desember	16,938 Unit	15,136 Unit	9,10%
Total	212,158	179,753	

Sumber: Risalah Rapat Tinjauan Manajemen 2016

Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Karya Jati bagian produksi di peroleh informasi banyak pegawai yang merasa tidak puas terhadap sistim upah yang ditetapkan perusahaan, karena tidak ada pembeda antara karyawan baru dengan karyawan lama upah yang mereka terima tetap sama. Sehingga hal ini menimbulkan kecemburuan dari karyawan lama.

Untuk memotivasi pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku, karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain dll. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas

perusahaan. Hasibuan (2005:118) mengemukakan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerjaharian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Faktor pengupahan yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena sistem pengupahan di UD. Karya Jati tidak mengacu pada Undang-undang ketenagakerjaan tentang upah minimum regional (UMR). Agar memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi maka kesejahteraan harus diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka selain upah, perusahaan perlu mempertimbangkan semangat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja kaeyawan. Hasibuan (2005:118) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan

UD. Karya Jati dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Karyawan yang dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Edy Sutrisno, 2009).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Upah Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Karya Jati Jombang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Upah Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Karya Jati Jombang?

2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Karya Jati Jombang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di UD. Karya Jati Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Upah kerja terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Karya Jati Jombang?
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas Karyawan di UD. Karya Jati Jombang?
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan di UD. Karya Jati Jombang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait upah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi UD. KARYA JATI sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait produktivitas kerja yang berhubungan dengan upah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan produksi , bukan karyawan keseluruhan. Karena penelitian ini untuk mengetahui produktivitas karyawan produksi yang mengalami penurunan.