

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan produktivitas yang dimiliki dan masih tertinggal oleh negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara. Jumlah tenaga kerja yang banyak ini sesungguhnya akan memacu sektor industri dalam mencapai tingkat produktivitas yang maksimum, yaitu dengan memaksimalkan penggunaan tenaga kerja melalui keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi yang dapat menghambat produktivitas yang maksimum ialah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Industri Keramik Hias Plered termasuk dalam industri kecil dan kelebihan dari industri kecil ini dapat menyerap tenaga kerja karena merupakan industri yang padat karya. Industri kecil juga dapat dikembangkan dengan pengolahan sumber daya manusia atau tenaga kerja agar bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam produktivitas kerjanya Industri Keramik Hias Plered memiliki hambatan, yaitu sikap mental dan tingkat penghasilan. Sikap mental disini lebih kepada

motivasi tenaga kerja dalam mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimum.

Tabel 1.1
Produktivitas Output Yang Dihasilkan Oleh Tenaga Kerja Keramik Hias
Tahun 2009-2010

Jenis kerajinan	Jumlah unit usaha	Jumlah tenaga kerja produksi	P produksi/hari	Jumlah produksi dalam rupiah/hari
2009				
Keramik hias	271 unit	3.034	25.800 buah/hari	Rp 258.000.000/hari
2010				
Keramik hias	268 unit	3.000	18.860 buah/hari	Rp 188.600.000/hari

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dalam satu tahunnya produktivitas mengalami penurunan sebesar 2,3 buah keramik setiap harinya. Sama halnya dengan produktivitasnya, jumlah unit usaha pun mengalami penurunan sebanyak 3 unit usaha atau sebesar 1,1%. Hal ini bisa terjadi dikarenakan oleh upah yang minim dan hanya sebesar Rp 200,- per unit untuk keramik tradisional dan Rp 5.000-Rp 10.100 untuk keramik bercorak yang dibuat. Padahal dalam meningkatkan produksi perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kerjanya, salah satunya melalui kompensasi yang berupa gaji atau upah. Karena selain akan meningkatkan produktivitas, loyalitas tenaga kerja juga akan meningkat.

Kapasitas produksi keramik hias Plered masih jauh dari permintaan pasar yang ada. Hal itu terlihat pada tahun 2010 Indonesia masih mengimpor keramik

Ina Siti Dalfa, 2015

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA : Survey Pada Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebesar \$ 2.419.977. Adanya impor ini membuktikan bahwa produktivitas kurang memadai dan belum mampu memenuhi kebutuhan pasar. Padahal kalau dilihat dari segi desain dan kualitas produksi keramik lokal masih bisa kompetitif dengan keramik impor dan keberadaan keramik impor ini malah akan mengambil pangsa pasar keramik lokal.

Salah satu yang menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas kerja di sentra industri keramik hias Plered ialah motivasi. Tenaga kerja yang tidak termotivasi biasanya tidak memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan pencapaian yang maksimal. Dorongan yang kuat akan menambah semangat kerja tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitasnya, sedangkan dorongan yang kurang kuat pun akan berimbas pada produktivitas tenaga kerja yang menurun.

Kurangnya pemahaman dari pemilik usaha atas pemberian motivasi terhadap tenaga kerja dan hanya berorientasi pada output tanpa melihat kondisi tenaga kerja juga akan menimbulkan permasalahan pada output itu sendiri. Pada akhirnya tingkat produktivitas yang pada awalnya diharapkan naik malah akan menurun. Pemberian motivasi antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya tidak bisa disamakan karena terdapat perbedaan karakteristik tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dibuat motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai atau tingkat produktivitas bisa meningkat.

Ina Siti Dalfa, 2015

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA :
Survey Pada Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, Herzberg dalam teori dua faktornya menyatakan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam dirimasing-masing dan faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya berkarya. Makna dari pandangan ini ialah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya dibanding dengan tenaga kerja yang terdorong secara ekstrinsik. **(Sondang P. Siagian, 2009: 108)**

Besarnya tingkat upah yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja seharusnya sesuai dengan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri. karena besarnya tingkat upah akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan bersama keluarganya. Jika upah yang diterima semakin besar maka pemenuhan kebutuhan hidupnya akan lebih banyak dan naiknya upah tersebut harus sejalan dengan peningkatan kualitas kerjanya.

Sistem pengupahan di sentra industri keramik hias Plered belum memiliki standar yang jelas, dimana terkadang upah yang diterima oleh tenaga kerja tergantung pada kebijakan pemilik usaha yang berifat subjektif. Dan pada akhirnya muncul ketidak merataan tingkat upah yang diterima tenaga kerja. Kemudian dengan tingkat upah yang rendah yang hanya sebesar Rp. 200,- untuk jenis keramik hias sederhana apabila dikaitkan dengan perkembangan ekonomi sangat tidak sejalan.

Ina Siti Dalfa, 2015

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA :
Survey Pada Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tingkat upah yang relatif tinggi akan menstimulasi dan memotivasi stabilitas kerja tenaga kerja. Dengan demikian, pencapaian tujuan yaitu produktivitas yang maksimum akan lebih mudah tercapai dibanding dengan tenaga kerja yang memiliki tingkat upah yang relatif rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penyusun akan mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH MOTIFASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Studi Kasus di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, secara umum faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan/upah, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dan dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas diatas, penulis membatasi faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu motivasi kerja dan tingkat upah.

Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja, tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta?

Ina Siti Dalfa, 2015

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA :
Survey Pada Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja, tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun wujud manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai informasi tambahan bagi para mahasiswa dan masyarakat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, dan tingkat upah

Ina Siti Dalfa, 2015

***PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA :
Survey Pada Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.

2. Untuk memberikan sumbangan terhadap pemikiran dan perkembangan ilmu ekonomi khususnya masalah Produktivitas Tenaga Kerja di Sentra Industri Keramik Hias Plered Kabupaten Purwakarta.
3. Memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian tindak lanjut mengenai Produktivitas Tenaga Kerja.