

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah umum dan mendasar yang dihadapi oleh hampir semua negara di dunia, antara lain terkait dengan masalah pengangguran, tingkat upah yang rendah dan produktivitas yang rendah. Salah satu masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu pasca krisis ekonomi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan professional, karena sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan pembangunan suatu bangsa.

Rendahnya produktivitas sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berbeda dibawah

kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Upah merupakan imbalan bagi pegawai, semakin tinggi prestasi pegawai sudah seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam melindungi produktivitas.

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan) (Kussriyanto, 1984; 1). Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (Gomes, 1995; 157).

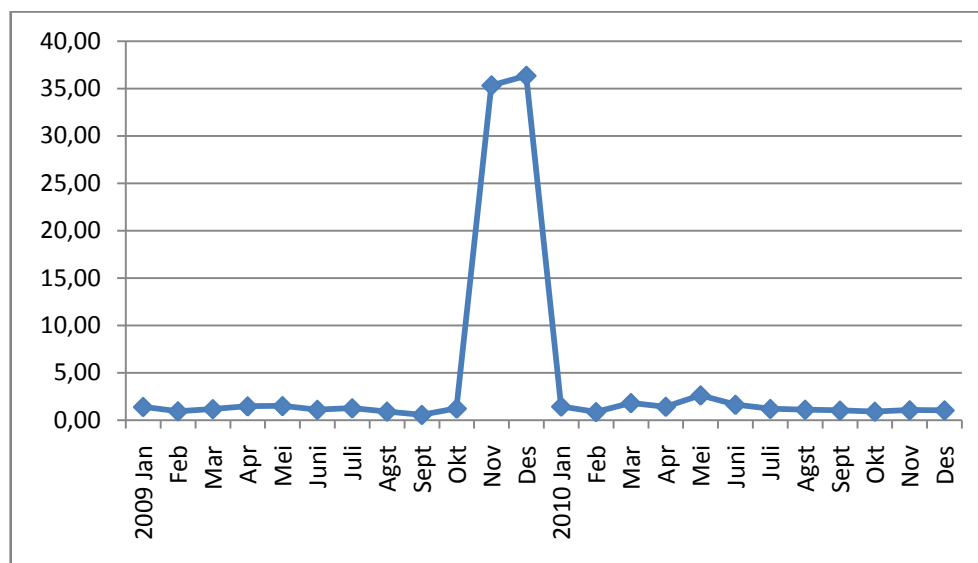
Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002; 2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993; 1).

Adapun produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang selama dua tahun terakhir yaitu pada bulan Januari 2009 hingga Desember 2010 mengalami fluktuatif cenderung menurun. Hal ini diketahui berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang sebagaimana diperlihatkan tabel berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Produktivitas Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII
Kebun Ciater Kab.Subang Periode Januari 2009 – Desember 2010

Tahun	Bulan	Jumlah Teh Kering (Kg)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jam Kerja (Jam)	Produktivitas Karyawan (Kg/Jam)	Perkembangan Produktivitas (%)
2009	Januari	253.882	1088	168	1,39	-
	Februari	170.042	1088	168	0,93	-0.33
	Maret	212.306	1088	168	1,16	0.25
	April	264.727	1088	168	1,45	0.25
	Mei	265.216	1067	168	1,48	0.02
	Juni	195.369	1067	168	1,09	-0.26
	Juli	224.666	1067	168	1,25	0.15
	Agustus	161.403	1067	168	0,90	-0.28
	September	98.647	1067	168	0,55	-0.39
	Oktober	219.163	1067	168	1,22	1.22
	November	9.859.743	1662	168	35,31	27.94
	Desember	10.541.338	1727	168	36,33	0.03
2010	Januari	234.969	979	168	1,43	-0.96
	Februari	138.270	969	168	0,85	-0.41
	Maret	293.108	969	168	1,80	1.12
	April	228.470	967	168	1,41	-0.22
	Mei	494.960	1128	168	2,61	0.85
	Juni	305.112	1121	168	1,62	-0.38
	Juli	223.402	1123	168	1,18	-0.27
	Agustus	201.435	1091	168	1,10	-0.07
	September	186.545	1094	168	1,01	-0.08
	Oktober	163.153	1092	168	0,89	-0.12
	November	188.407	1075	168	1,04	0.17
	Desember	185.485	1074	168	1,03	-0.01

Sumber : Data pra penelitian yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang



Gambar 1.1
Perkembangan Produktivitas Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII
Kebun Ciater Kab. Subang Periode Januari 2009 – Desember 2010

Sumber : Data pra penelitian yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang

Dari data pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 di atas diketahui bahwa produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang selama dua tahun terakhir mengalami fluktuatif cenderung menurun, selama dua tahun terakhir penurunan produktivitas terjadi sebanyak 13 kali yaitu pada bulan Februari 2009 sebesar 0,33 %, bulan Juni 2009 sebesar 0,26 %, bulan Agustus 2009 sebesar 0,28 %, bulan September 2009 sebesar 0,39 %. Sedangkan pada tahun 2010 peningkatan hanya terjadi sebanyak 3 kali yaitu pada bulan Maret sebesar 1,12%, bulan Mei sebesar 0,85% dan bulan November sebesar 0,17% sedangkan pada bulan-bulan selanjutnya terus mengalami penurunan.

Produktivitas perusahaan secara keseluruhan tidak terlepas dari produktivitas per bagian, sehingga hasil produksi dan produktivitas karyawan pemetik teh merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan awal

Surlem, 2012

Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

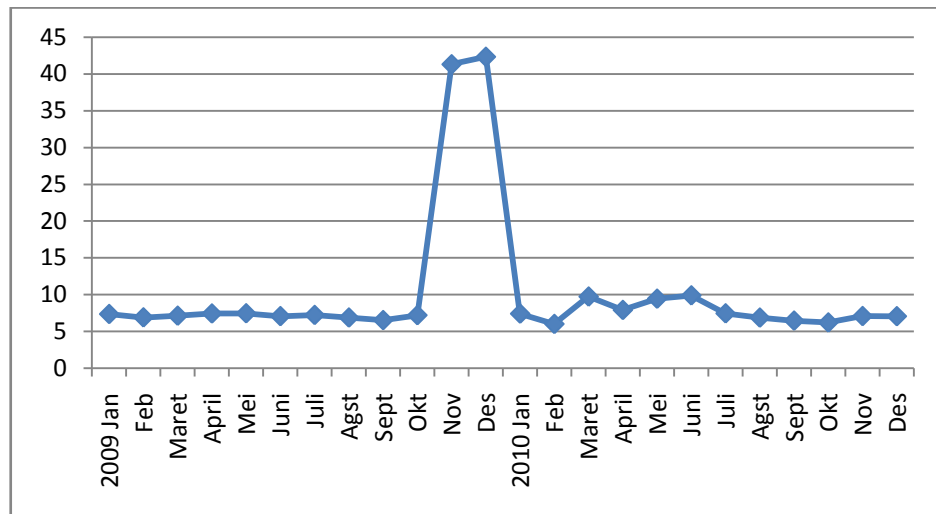
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dari sebuah kegiatan produksi dan jika dilihat hasil produksi dan produktivitasnya ternyata mengalami permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.2
Data Produktivitas Karyawan Pemetik Teh PT.Perkebunan Nusantara VIII
Kebun Ciater Kab. Subang Periode Januari 2009 – Desember 2010

Tahun	Bulan	Jumlah Teh Basah Kebun (Kg)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jam Kerja (Jam)	Produktivitas Karyawan (Kg/Jam)	Peningkatan Produktivitas (%)
2009	Januari	1.037.407	839	168	7,36	-
	Februari	972.569	839	168	6,90	-0,06
	Maret	1.004.988	839	168	7,13	0,03
	April	1.047.273	839	168	7,43	0,04
	Mei	1.025.183	818	168	7,46	0,01
	Juni	971.588	818	168	7,07	-0,05
	Juli	993.576	818	168	7,23	0,02
	Agustus	945.477	818	168	6,88	-0,05
	September	897.379	818	168	6,53	-0,05
	Oktober	989.453	818	168	7,20	0,10
	November	9.801.585	1.413	168	41,29	4,73
	Desember	10.505.742	1.478	168	42,31	0,02
2010	Januari	908.303	730	168	7,41	-0,82
	Februari	685.971	679	168	6,01	-0,19
	Maret	1.156.119	707	168	9,73	0,62
	April	942.987	710	168	7,91	-0,19
	Mei	1.168.831	737	168	9,44	0,19
	Juni	1.277.447	769	168	9,89	0,05
	Juli	964.983	771	168	7,45	-0,25
	Agustus	852.924	739	168	6,87	-0,08
	September	806.363	743	168	6,46	-0,06
	Oktober	773.070	741	168	6,21	-0,04
	November	861.154	724	168	7,08	0,14
	Desember	770.081	723	168	6,34	-0,10

Sumber : Data pra penelitian yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang



Gambar 1.2
Data Produktivitas Karyawan Pemetik Teh PT.Perkebunan Nusantara VIII
Kebun Ciater Kab. Subang Periode Januari 2009 – Desember 2010

Sumber : Data pra penelitian yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang

Dari tabel 1.2 dan gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pemetik teh selama dua tahun terakhir mengalami fluktuatif cenderung menurun. Selama satu tahun terakhir, peningkatan hanya terjadi sebanyak empat kali yaitu pada bulan Maret sebesar 0,62 %, bulan Mei sebesar 0,19 %, bulan Juni sebesar 0,05 % dan pada bulan November sebesar 0,14 % dan sisanya terus mengalami penurunan yang mengakibatkan penurunan produktivitas secara umum pada perusahaan.

Hal ini merupakan suatu masalah dan perlu untuk dipecahkan karena ketika produktivitas tenaga kerja menurun maka upah yang diterima karyawan berkurang sehingga kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Selain itu, pendapatan perusahaan juga akan berkurang bahkan bisa mengalami kerugian karena biaya operasional perusahaan dan gaji karyawan tetap harus di bayar, kemungkinan lain jika

perusahaan tidak mau mengalami kerugian maka harus mengurangi jumlah tenaga kerja dan pada akhirnya melakukan PHK yang dapat mengakibatkan bertambahnya angka pengangguran.

Menurut Tarwakka dkk dalam Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Sudarmayanti (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, keterampilan, motivasi, kedisiplinan, etos kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Untuk meningkatkan produktivitas maka harus meningkatkan tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, kedisiplinan, etos kerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Suatu Kasus pada Karyawan Pemetik Teh PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang)”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari hasil pengamatan banyak faktor-faktor yang bermasalah yang mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan, diantaranya adalah: pendidikan dan latihan, etos kerja, pengalaman kerja, upah/insentif, disiplin kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja, fisik dan sebagainya.

Namun pada kesempatan ini penulis hanya akan meneliti mengenai motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran produktivitas, motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang?
3. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai produktivitas, motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang.

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menambah pengetahuan dan sebagai kajian dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi mikro agar lebih maju dan semakin luas juga menambah khazanah ilmu pengetahuan.

b. Secara Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk para karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Kebun Ciater Kabupaten Subang dan para pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu motivasi kerja, tingkat upah dan pengalaman kerja.