

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka produktivitas kerja menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan tentu akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Manusia sebagai penggerak maju mundurnya sebuah perusahaan sekaligus sebagai pengelola agar dapat beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sangat penting, agar setiap perusahaan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan karyawan yang satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan bekerja dengan tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang

selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Turunnya naiknya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas secara filosofis merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari kemarin lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto. 2012). Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai karyawan persatuan waktu sebagai tolak ukur, yaitu dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

PT.Industri Karet Nusantara adalah sebuah perusahaan yang mengolah bahan baku karet kering dan latex 60% menjadi barang jadi untuk berbagai kebutuhan masyarakat yang diproduksi berdasarkan permintaan pasar atau pesanan. Berbagai jenis produk yang memakai bahan baku karet diproduksi untuk kebutuhan masyarakat dan industri seperti alat rumah tangga, untuk pabrik, garmen, otomotif, alat berat, pelabuhan, jembatan dan lain-lain berdasarkan ukuran atau spesifikasi tertentu. Produktivitas tenaga kerja PT. Industri Karet Nusantara Medan selama tahun 2012 berfluktuasi atau berubah-ubah seperti terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Produktivitas Rata-rata Karyawan PT.Industri Karet Nusantara  
Tahun 2012

Bulan	Jenis Produksi			Jumlah (Kg)	Produktivitas Rata-tata Perhari (Kg)
	Rubber Article (Kg)	Rubber Threat (Kg)	Resiprene (Kg)		
Jan	699,76	2.220	53.200	56.119,76	2494,21
Peb	1431,75		50.850	52.281,75	2323,63
Maret	1286,45		50.025	51.311,45	2280,50
April	353,37		10.450	10.803,37	240,07
Mei	625,70		35.600	36.225,70	805,02
Juni	194,78		35.300	35.494,78	788,77
Juli	1226,90		43.350	44.576,90	990,59
Agustus	401,92		38.175	38.576,92	857,26
September	620,85			620,85	27,59
Oktober	616,58		13.025	13.641,58	606,29
Nopember	186,40		39.450	39.636,40	1761,61
Desember	852,74		26.100	26.952,74	1197,89

Sumber : PT.Industri Karet Nusantara, 2013

Berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya gejala yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja penulis mencoba mengkaji keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja dengan argumentasi sebagai berikut :

1. Dengan keterampilan yang tinggi maka produktivitas akan meningkat atau sebaliknya dengan keterampilan yang rendah produktivitas kerja akan menurun.
2. Dengan upah yang tinggi pekerja akan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya maka produktivitas kerja akan meningkat.

3. Dengan motivasi yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri pekerja dimaksudkan sebagai daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya motivasi yang baik dan positif dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Naik turunnya produktivitas kerja berkaitan dengan beberapa faktor terutama yang bersumber dari karyawan itu sendiri. Dari uraian tersebut diatas peneliti akan mengkaji berbagai faktor yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut diatas yang memberikan gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara berfluktuasi selama tahun 2012 yang disebabkan oleh faktor keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja, dan berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.
- b. Apakah faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Industri Karet Nusantara Medan
- b. Untuk mengetahui faktor paling tinggi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Industri Karet Nusantara Medan

### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada :

- a. Manajemen suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada PT.Industri Karet Nusantara tentang kajian Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
- d. Para peneliti dan atau pemerhati pengembangan sumber daya manusia dapat memperoleh gambaran atau asumsi tentang pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Keterampilan adalah kecakapan yang dimiliki oleh tenaga kerja berdasarkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan keterampilan karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dengan sendirinya produksi akan meningkat.

Upah adalah merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan pada tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Upah merupakan salah satu alat motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja karena upah merupakan imbalan yang akan diterima seseorang setelah bekerja, makin tinggi upah akan membuat karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

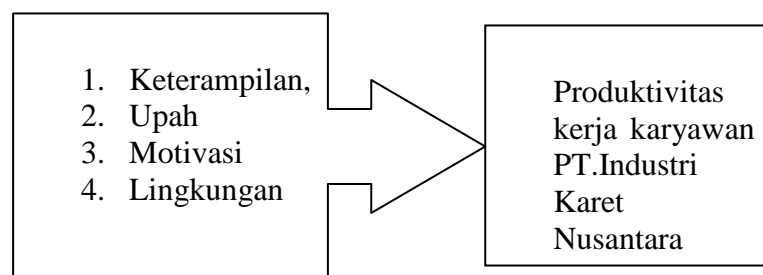
Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan sebagai daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaannya yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan, dan lain sebagainya (Nitisemito, 1982). Disamping itu dari sudut kepentingan perusahaan tentang keterampilan, pemberian upah yang layak, motivasi kerja karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif dapat dipergunakan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan

perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang baik dalam arti kualitatif maupun kuantitatif.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi mendorong karyawan untuk berusaha mengembangkan dirinya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut penulis menggambarkan pengaruh keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Industri Karet Nusantara seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 1 : Kerangka Berpikir



#### 1.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
2. Terdapat pengaruh upah, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan
4. Terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan

