

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa dimasa sekarang ini dunia usaha berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global abad 21. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari faktor *human capital*. Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya.

Peran sumber daya manusia yang berkualitas begitu besar dalam persaingan, karena bila kualitas sumber daya manusia kurang mendukung apapun yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan akan berkurang maknanya. Hal ini akan makin terasa dalam persaingan yang makin tajam. Dengan Adanya persaingan perkembangan dunia usaha saat ini semakin terasa begitu berat, hal ini menunjukkan bahwa manusia dengan segala ke Pandaiaannya

berusaha agar dapat menjadi yang terbaik, karena pada prinsipnya perusahaan yang mampu bersaing akan tetap bertahan. Persaingan untuk meningkatkan produktivitas baik dari segi kuantitas maupun kualitas terjadi sangat ketat. Setiap orang berlomba - lomba menjadi yang terdepan, begitu juga dengan persaingan di bidang usaha. Faktor-faktor yang terpenting dalam mencapai dan mempertahankan kesuksesan dalam bersaing adalah manusia. Secara khusus perusahaan dituntut mampu memberdayakan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan produk - produk unggulan yang sesuai dengan selera konsumen sehingga diharapkan dapat menguasai pasar.

Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dihadapkan pada metode atau cara dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dituntut agar ahli dalam suatu bidang, sesuai dengan bidang keahliannya dalam mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seperangkat alat kerja yang lengkap, akan tetapi juga oleh kreativitas dan kualitas karyawan yang mengerjakannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan inti penggerak seluruh kegiatan setiap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Karyawan dituntut menjadi tenaga kerja yang memiliki produktivitas yang tinggi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan bidang usaha perusahaan serta memiliki kepribadian tangguh dan menghasilkan

kerja yang bermutu. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Produktivitas akan menggambarkan sejauh mana upaya yang dilakukan karyawan untuk mampu mencapai hasil yang maksimal. Besarannya dapat dicerminkan dari bagaimana efektivitas sumber daya manusia dan efektivitas pengelolaan sistem atau efisiensi manajemennya bisa menghasilkan produktivitas yang baik. Namun, produktivitas kerja juga bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas hasil kerjanya.

Untuk peningkatan produktivitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan, karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah karyawan yang mempunyai kemampuan dan dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut. Dengan memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan karyawan karena dalam menempuh pendidikan kita akan memperoleh ilmu yang akan menjadi modal ketika menghadapi dunia kerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah kemungkinan besar hasil produktivitasnya akan mencapai hasil yang kurang maksimum. Data International Labour Organization (ILO) 2009 produktivitas sumber daya manusia menempatkan Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara. Bahkan, International Management Development (IMD) posisi Indonesia masih di atas Filipina yang menempati posisi 35 dari 57 negara di kawasan Asia.

Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia, karena tingginya angka kemiskinan, mahalnya biaya pendidikan, lapangan kerja yang masih terbatas, tingkat pengangguran yang tinggi dan juga masih banyak yang lulusan di bawah SMA¹. Selain itu juga Sesuai data World Economic Forum (WEF) tahun 2012, saat ini tingkat produktivitas Indonesia berada pada peringkat ke-50 dari 144 negara yang disurvei². Kajian yang dilakukan oleh IMD – *World Competitiveness Year Book*, sebuah lembaga survey di Swiss, melaporkan dalam hal produktivitas, tenaga kerja Indonesia berada di peringkat 59 dari 60 negara yang disurvei³.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu, disiplin, ketrampilan, motivasi, gaji, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, tingkat pendidikan.

Faktor disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, pada hakekatnya disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap hukum, undang-undang, peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan disertai kesadaran dan keikhlasan hati bahwa memang demikianlah seharusnya. Selain itu juga disiplin dapat diartikan sebagai sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun, pada

¹<http://www.kabarbisnis.com/read/2818586>

²<http://www.poskotanews.com/2012/10/23/produktifitas-pekerja-indonesia-masih-rendah>

³Prijono Tjiptoherijanto dan Lailai Nagib *Pengembangan Sumber Daya Manusia diantara peluang dan tantangan* (Jakarta : LIPI, 2008),Hal.232

kenyataannya masih ada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

Faktor ketrampilan juga berperan dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan, karena dengan ketrampilan - ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang didukung pula dengan pengalaman yang dimilikinya dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan ketrampilan yang dimiliki diharapkan seorang karyawan dapat menyelesaikan semua masalah - masalah baik secara teknis maupun non teknis yang berkaitan dengan pekerjaannya dan dapat mengemukakan pemikiran – pemikiran mengenai cara meningkatkan produktivitas berdasarkan ketrampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya. Namun, kenyataannya karyawan yang memiliki banyak ketrampilan terkadang produktivitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan hal dikarenakan latar belakang masing - masing dari pekerjaan dan berbeda - bedanya cara penyelesaian masalah – masalah yang dihadapi.

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Motivasi dibedakan mejadi dua macam yaitu, motivasi *internal* dan *eksternal*. Motivasi internal berasal dari diri sendiri seperti ambisi untuk memperoleh sesuatu, hasrat akan kebanggaan, kehormatan dan cita- cita. Motivasi berasal dari luar antara lain adanya program promosi jabatan dan program “ *Reward and punishment*” dari perusahaan. Pimpinan perusahaan perlu

mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawan karena dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akhirnya menciptakan produktivitas yang tinggi pula. Namun, apabila karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, maka karyawan akan kurang memiliki semangat dalam melaksanakan usaha atau kegiatan sehingga produktivitas nya akan menurun.

Gaji / Upah merupakan salah satu faktor *eksternal* yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan adalah upah. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Dalam penentuan upah maka makin berat dan sulit pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seharusnya perusahaan harus memberikan upah yang lebih tinggi. Karyawan yang berkualitas cenderung memilih perusahaan yang memberikan upah yang tinggi. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan

jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Namun, kenyataannya banyak perusahaan yang memberikan upah yang rendah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan kurang giat dalam bekerja dan akhirnya menghasilkan produktivitas yang rendah.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Namun, pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan produktivitas pada karyawan menurun.

Kesempatan berprestasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan, dengan adanya kesempatan berprestasi yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, dengan kesempatan prestasi yang diberikan dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dan karyawan tersebut akan bekerja secara totalitas untuk perusahaan. Namun, pada kenyataannya pada perusahaan – perusahaan

tertentu kesempatan untuk berprestasi sulit untuk ditemukan sehingga karyawan kurang termotivasi dan hal ini sangat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawannya. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena peningkatan produktivitas tenaga kerja bertumpu pada pendidikan yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja manusia dan untuk meningkatkan taraf hidup manusianya. Tingkat pendidikan dapat mewakili kualitas tenaga kerja dengan pendidikan seseorang akan bertambah pengetahuan, kemandirian dan mampu membentuk kepribadian individu. Pada umumnya dalam suatu perusahaan tingkat pendidikan setiap karyawannya berbeda – beda, maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik – baiknya sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, pada kenyataannya masih banyak terdapat perusahaan yang memperkerjakan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan yang rendah sehingga akan menghasilkan produktivitas yang rendah pula.

PT Fokus Garmino merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang garmen pakaian wanita. Produk yang dihasilkan merupakan produk dengan tujuan ekspor, sedangkan Negara tujuan ekspor dari PT Fokus Garmino adalah Negara

- Negara di Eropa dan sekitarnya. PT Fokus Garmino menyadari bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap karyawan berbeda – beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan karyawan yang berbeda – beda, dimana tingkat pendidikan karyawan PT Fokus Garmino terdiri dari jenjang – jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. PT Fokus Garmino juga memiliki karyawan yang bukan hanya memiliki lulusan Universitas dari fakultas tertentu atau Sekolah Tinggi dari Jurusan tertentu saja, tetapi terdiri dari Fakultas atau jurusan yang berbeda - beda pula, dan untuk yang lulusan SLTA juga dengan latar belakang yang berbeda - beda pula seperti ada yang berasal dari jurusan IPS dan juga ada yang berasal dari jurusan IPA

Dalam kegiatan perusahaan PT Fokus Garmino berusaha memberikan kualitas pelayanan yang optimal kepada seluruh konsumen perusahaan terutama dalam hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan PT Fokus Garmino. Oleh sebab itu untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik, sehingga PT Fokus Garmino bisa memberikan yang terbaik untuk konsumen. Namun, pada kenyataannya tidak sedikit karyawan PT Fokus Garmino yang memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang rendah hal ini dapat dilihat dari produktivitas yang dihasilkan oleh masing – masing karyawan dan menyebabkan penurunan produktivitas pada perusahaan. Hal ini berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa karyawan secara individu sulit untuk memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini dapat menunjukkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT Fokus Garmino.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran hubungan tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan PT Fokus Garmindo.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, Rendahnya produktivitas pada karyawan dipengaruhi oleh hal - hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang rendah
2. Kurangnya ketrampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan
3. Motivasi karyawan yang rendah
4. Gaji / Upah kerja yang rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Kesempatan berprestasi karyawan yang rendah
7. Tingkat pendidikan pada karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah produktivitas pada karyawan menyangkut banyak faktor - faktor yang mempengaruhi. Karena keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas pada Karyawan PT Fokus Garmino?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mendalami masalah tingkat pendidikan dan produktivitas pada karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai sumber referensi dalam rangka mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas pada karyawan.
3. Bagi mahasiswa fakultas ekonomi khususnya program studi administrasi perkantoran, dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkannya.
4. Bagi masyarakat, semoga penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat tentang pentingnya pendidikan.