

DAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah unsur penting dalam organisasi, artinya manusia menentukan dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja tidaklah dapat disamakan dengan faktor produksi yang lainnya, karena manusia mempunyai perasaan, keinginan dan sebuah harapan. Oleh karena itu aspek manusia harus diperhatikan secara optimal.

Pemanfaatan tenaga manusia secara optimal berarti penggunaan dan pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan semula dan memperhatikan hasil nyata, yang meningkat dengan pengeluaran tertentu. Pemanfaatan tenaga manusia yang optimal merupakan usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi berarti akan memperoleh hasil yang lebih banyak dengan pemakaian sumber daya yang sama atau hasil yang tetap dengan pemakaian sumber daya yang lebih rendah serta keuntungan yang lebih tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan laba. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Feldman (1998: 89) kepuasan kerja terdiri dari unsur-unsur upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan perlu diberi suatu imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya untuk orang lain guna mencukupi kebutuhan hidupnya dalam bentuk uang yang ditetapkan dengan undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yaitu yang disebut upah. Upah sangat terkait dengan produktivitas karena jika upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka produktivitas kerja akan turun karena mereka akan bekerja dengan asal-asalan dan tanpa semangat. Agar mereka bekerja tanpa asal-asalan dan penuh semangat maka perlu diberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain pemberian upah, seorang pemimpin harus bersikap adil dan bijaksana agar dapat terjalin suatu kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah faktor yang sering

dipermasalahan, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari bahwa tercapainya suatu tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal bergantung pada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu instansi, jawatan, perusahaan, lembaga dan sebagainya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, dimana pemimpinlah yang bertanggung jawab atas segala pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut.

Salah satu tugas kepemimpinan yaitu melakukan pengawasan terhadap para bawahannya berupa tindakan pengukuran dan penelitian, baik secara fisik atau administratif terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dimana sebelumnya telah dilakukan penetapan dan apabila terjadi penyimpangan dilakukan perbaikan. Pengawasan adalah merupakan salah satu unsur esensial dan tidak dapat ditinggalkan dalam suatu proses kegiatan produksi, merupakan salah satu fungsi manajemen yang diperlukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Dengan pengawasan akan dapat diketahui kegiatan yang telah direncanakan, apakah sudah dilaksanakan

dengan tepat sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk menghindari penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan maka diperlukan juga suatu kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mendukungnya. Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari yang meliputi beberapa bagian yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasional perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja di sini terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan, keindahan dan lain-lain.

Pada perusahaan Nyonya Meneer Semarang terdapat indikasi adanya tingkat absensi kerja yang cenderung naik yang disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan menjadi malas untuk masuk kerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi turunnya

produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini juga dapat mengakibatkan adanya tingkat perputaran karyawan (turn over) yang tinggi yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi meliputi berhenti secara sukarela dan pensiun berarti bahwa departemen sumber daya manusia haruslah secara konstan mencari karyawan-karyawan baru. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu diteliti adanya "Analisis Pengaruh Upah, Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nyonya Meneer Semarang".

1.2. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT.Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

2. Seberapa besar pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- Upah berkaitan dengan ketrampilan, tugas dan masa kerja.
- Kepemimpinan berkaitan dengan kebijakan, pengambilan keputusan, kemampuan memimpin dan komunikasi.
- Pengawasan berkaitan dengan tingkat disiplin karyawan dan tingkat obyektivitas.
- Lingkungan kerja berkaitan dengan hubungan antar personal, penerangan dan sirkulasi udara.
- Produktivitas kerja berkaitan dengan hasil perdagangan, kualitas dan efisiensi waktu.

Penelitian ini dibatasi pada karyawan produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara parsial.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nyonya Meneer Semarang secara serentak.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Dengan diketahuinya penyebab menurunnya tingkat produktivitas perusahaan dapat melakukan perbaikan yang diperlukan. Khususnya dalam hal upah, kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

2. Bagi penulis

Dapat menerapkan teori-teori yang telah didapat di bangku kuliah guna memecahkan masalah-masalah pada dunia usaha secara nyata.

3. Bagi pihak fakultas

Dapat menjadi bahan bacaan guna menyelesaikan kasus-kasus yang membutuhkan teori serupa.