

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi suatu negara dapat ditandai dengan pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang semakin banyak ada dalam negara tersebut. Semakin banyaknya pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah maka semakin baik pula pertumbuhan ekonomi negara itu sendiri. Salah satu usaha mikro, kecil dan menengah yang mulai muncul adalah produksi rumahan yang menawarkan berbagai kebutuhan masyarakat akan suatu produk yang berbahan dasar logam. Seperti oven, tempat pemanggang sate dan panci-panci berukuran besar seperti yang ada di Desa Candi Sayang, Kabupaten Sidoarjo. Desa Candi Sayang sendiri sudah menjadi ikon untuk usaha berbahan logam di Kabupaten Sidoarjo, karena kebanyakan masyarakat Desa Candi Sayang menjadikan usaha tersebut sebagai pekerjaan yang menjadi topangan hidup.

Di Kabupaten Sidoarjo pada saat sekarang ini mulai banyak pabrik-pabrik besar yang memproduksi barang dari bahan dasar logam seperti Maspion. Meskipun begitu, tidak membuat usaha kecil yang ada di Desa Candi Sayang tersebut gulung tikar karena usaha rumahan tersebut sudah ada sebelum adanya pabrik-pabrik besar bermunculan di Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, produksi yang dihasilkan juga tidak kalah bersaing dengan hasil produksi pabrik-pabrik. Belum lagi produksi yang dihasilkan

banyak mempunyai inovasi-inovasi baru yang tidak semuanya dapat di produksi pabrik. Tetapi inovasi-inovasi baru tidak menjadi kunci utama perusahaan ini bisa bertahan, karena faktor Sumber Daya Manusia merupakan kunci utamanya.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Untuk mencapai tujuan itu semua melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, UD. MARCHABAN Sidoarjo telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi jaminan Makan, Rekreasi, Tempat ibadah, Tunjangan hari raya, Gaji, Bonus, Upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Dalam perusahaan ini sendiri karyawan digolongkan berdasarkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan, karena tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja dan kemampuan yang sama. Sehingga pada saat perekrutan karyawan, Personalia harus lebih pandai memilih karyawan karena dalam usaha ini diperlukan pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang matang khususnya dalam bidang produksi. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Untuk masa kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut hampir semuanya memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan memiliki kemampuan yang diperlukan oleh perusahaan khususnya dalam pembuatan produksi logam tersebut.

Pada UD.MARCHABAN ini setiap karyawan tidak memiliki pekerjaan yang sama, karena dalam pembuatan produknya sendiri memerlukan proses yang cukup panjang yang mengharuskan perusahaan membagi pekerjaan kepada setiap karyawannya, yang tentunya setiap karyawan sudah memiliki target produksi sendiri-sendiri setiap harinya. Untuk target produksinya perusahaan menargetkan setiap bulannya harus

mampu memproduksi 30 oven, 80 tempat pemanggang sate dan 35 panci berukuran besar (sumber : wawancara dengan salah satu karyawan).

Untuk pemasarannya perusahaan memiliki tempat penjualan usaha sendiri (Toko) selain untuk pemesanan, sehingga jika barang sudah terproduksi dan tidak ada pemesan barang-barang produksi tersebut ditempatkan di toko. Dengan begitu jika suatu saat ada konsumen yang membutuhkan bisa langsung memiliki barang tersebut tentunya langsung datang ke toko yang dimiliki tanpa harus menunggu untuk proses produksi barang atau memesan. Untuk toko sendiri perusahaan ini hanya memiliki satu toko yang terletak tidak jauh dari tempat produksinya yaitu terletak di Desa Candi Sayang, Sidoarjo.

Pada bagian pembukuan atau kantor, perusahaan lebih mempercayakan semuanya pada karyawan yang di rekrut dari pihak keluarga sendiri, karena perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga turun-temurun mulai tahun 1984 yang pengelolanya adalah keluarga sendiri. Sehingga untuk urusan struktur organisasinya sendiri tidak ada “pendapat salah satu karyawan”.

Berdasar uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi UD.MARCHABAN, SIDOARJO”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UD. MARCHABAN Sidoarjo?
2. Faktor manakah paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan bagian produksi di UD. MARCHABAN Sidoarjo?

1.3 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan pengalaman kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi suatu perusahaan.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Pengalaman kerja dibatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UD. MARCHABAN Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui faktor manakah paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UD. MARCHABAN Sidoarjo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi empat bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil dari penelitian dapat menjadi tambahan perbendaharaan kepustakaan, sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian ilmiah.

4. Bagi penelitian lain.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan di bidang MSDM, serta dapat digunakan untuk penelitian kembali guna kemajuan sektor ekonomi.