

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan yang merupakan salah satu penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu melalui upah. Upah adalah 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.

Upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah, Pemerintah telah mengatur tentang upah minimal kota/kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi penyebab masalah di antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat satu sisi dimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.

Menurut Setiadi (2009: 2) Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Untuk penjelasan upah minimum kota Batam selengkapnya dapat dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2016

Tahun	UMK	Pertumbuhan
2012	1.402.000	-

2013	2.040.000	638.000
2014	2.424.092	384.092
2015	2,685,302	261.210
2016	2,994,112	308.810

Sumber : www.koranperdjoeangan.com

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa dalam kurun tahun 2012 sampai 2016, Upah minimum kota Batam setiap tahunnya mengalami penyesuaian dan bersifat tidak tetap setiap tahunnya, pertumbuhan peningkatan tertinggi terjadi pada 2013 yaitu Rp.638.000 dan terendah terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar Rp.261.210. Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat.

Dikaji selama 5 tahun terakhir didapati bahwa PT. Startmara Pratama dari tahun 2012 sampai 2016 hanya memberi upah minimum atau upah minimal kota/ kabupaten kepada karyawannya.

Hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sebab melalui adanya 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.

Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Selain itu pengalaman kerja dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi.

Menurut Manulang (2008: 15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan upah yang sesuai 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.

Tabel 1.2 Data Perbandingan pengalaman berkerja

Tahun	Pengalaman Kerja (Tahun)			
	<5	5-10	10-15	>15

2016	57	30	27	6
2015	54	26	28	6
2014	47	32	35	5
2013	43	36	40	7
2012	46	28	44	5

Sumber: HRD PT.Startmara Pratama,2016

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebanyak 3 orang dari tahun sebelumnya pada tahun 2015 tetapi mengalami penurunan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun pada tahun 2013 sebanyak 4 orang dari tahun sebelumnya.

Dikaji selama 5 tahun terakhir didapati bahwa PT. Startmara Pratama dari tahun 2012 sampai 2016 memiliki rasio lebih tinggi untuk karyawan yang pengalaman kerja kurang dari 5 tahun dari pada karyawan yang pengalaman bekerja lebih dari 5 tahun keatas. PT Startmara Pratama biasanya merekrut karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dengan tujuan menghemat biaya perusahaan, yaitu dengan pemberian upah minimal kota/ kabupaten (UMK) kepada karyawan tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, Untuk Meningkatkan Produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Startmara Pratama adalah perusahaan bergerak di bidang distributor produk makanan dan minuman yang berdiri di batam sejak 1993. Dalam usahanya, perusahaan ini selalu mengutamakan pelayanan yang terbaik kepada langganannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk makanan dan minuman, perusahaan ini percaya bahwa produk *freshness* adalah yang terpenting, FIFO selalu terjaga dengan ketat, Untuk meminimalkan *bad stock* dan juga keluhan dari pelanggan. Dengan demikian PT Startmara Pratama memerlukan adanya karyawan-karyawan yang aktif dalam berkerja.

Pemberian upah di PT Startmara Pratama di batam adalah upah tetap. Upah tetap merupakan upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya (Adisu,2008: 4).

Bertahun tahun PT.Startmara Pratama berdiri sudah tentu memenuhi standar lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat berkerja dalam perusahaan tersebut. begitupun dengan faktor utama yang membuat karyawan ingin bekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu upah, upah yang layak tidak dapat dipungkiri adalah fakta terkuat ang dapat mengikat karyawan untuk tetap tinggal dan berkerja dalam perusahaan. Namun dalam penetapanya perusahaan harus tetap seimbang dan tersistem dengan baik agar sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah sehingga karyawan di PT Startmara Pratama pun merasa puas.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul "**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT STARTMARA PRATAMA DI KOTA BATAM**".

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan upah dan pengalaman kerja seringkali menjadi keributan antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja/pengusaha. Oleh karena itu diperlukan perhatian khusus untuk menindaklanjuti

permasalahan tersebut. Atas dasar itu perlu dilakukan identifikasi masalah yang muncul pada penelitian ini, yaitu:

1. PT Startmara Pratama hanya memberi upah minimum atau upah minimal kota/ kabupaten kepada karyawannya.
2. PT Startmara Pratama biasanya merekrut karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dengan tujuan menghemat biaya perusahaan, yaitu dengan pemberian upah minimal kota/ kabupaten (UMK) kepada karyawan tersebut.
3. Pengalaman kerja bisa mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Untuk itu perlu dicarikan cara penyelesaiannya sehingga kualitas kerja seorang karyawan tetap terjaga.
4. Produktivitas karyawan PT Startmara Pratama perlu ditingkatkan lagi.
5. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan sumber daya yang penulis miliki, Maka penulis hanya membatasi penelitian tersebut pada pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?
3. Apakah upah dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau *input* bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

- a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dan praktik yang diterapkan di PT Startmara Pratama.

- b. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan Universitas Putera Batam dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk PT Startmara
Pratama dalam mengkaji produktivitas karyawan dalam segi upah dan
pengalaman kerja.