

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari efektifitas keluaran (pencapaian ujuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Peningkatan produktivitas menciptakan keuntungan secara terus-menerus dengan pengorbanan biaya sekecil-kecilnya (Sadikin, 2005). Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama dalam menentukan produksi dan pada umumnya masalah produktivitas ini dapat dipaksakan, tetapi hal ini dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu pemberian motivasi terhadap karyawan sangat diperlukan agar mereka dapat berusaha untuk meningkatkan prestasi dan kemampuannya semaksimal mungkin (Hati, 2013).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Berbicara dengan produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja (Sulistiyani, 2003). Suatu pekerjaan pasti ada masalah yang dihadapi, faktor yang menjadi masalah dalam suatu pekerjaan meliputi kinerja karyawan, beban karyawan, produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor produksi selain modal, teknologi dan sumber daya alam (SDA) dalam menciptakan barang dan jasa, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi keberhasilan perusahaan yaitu terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerjanya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Kinerja yang tinggi pada perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target serta mampu memenuhi permintaan terhadap produk.

Beban kerja yang sering dimiliki oleh tenaga kerja itu beban fisik dan beban mental. Untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan inidiharapkan para tenaga kerja bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Diantara pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaanya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Misalnya adanya kondisi yang dialami tenaga kerja yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan/pekerjaan secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengalaman kerja, sistem manajemen proyek, kesesuaian upah, pendidikan, usia, kesehatan pekerja, dan lingkungan kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu kesesuaian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Kesesuaian upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya kesesuaian upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Selain itu, kesesuaian upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (1993) kesesuaian upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh atau karyawan (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian (Hasibuan, 1993) di atas, jelas kedalam pengertian kesesuaian upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian kesesuaian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial (Asikin, 2012: 86).

Kesesuaian upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan suatu pekerjaan. Kesesuaian upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adanya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Jika sistem kesesuaian upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka pekerjaan akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar bekerja lebih giat dan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pemberian balas jasa upah merupakan tugas yang paling kompleks dalam pekerjaan, juga merupakan aspek yang paling berarti bagi pekerja, karena besarnya kesesuaian upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pada suatu pekerjaan, kesesuaian

upah merupakan hal penting karena mencerminkan upaya pekerjaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan (Umar, 2012).

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, 2014).

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pengrajin bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Sartika, 2015).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1991: 183). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa

betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Hidayat, 2012).

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas, perpindahan lingkungan kerja dari yang lama ke lingkungan yang baru itu berdampak baik atau bahkan buruk. Jika perpindahan tersebut berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan maka perusahaan senang karena karyawannya pasti akan lebih semangat berkerja setelah mendapatkan tempat yang lebih nyaman dan bisa menghasilkan produksi yang semakin banyak, jika itu terjadi sebaliknya maka perusahaan akan mengalami penurunan produksi yang sangat banyak karena karyawan tidak nyaman dengan tempatnya yang baru sehingga produksinya tidak ada peningkatan.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi yaitu dengan cara memperhatikan upah yang diberikan harus sesuai, memperhatikan pengalaman kerja, memperhatikan usia tenaga kerja serta memperhatikan lingkungan kerja sekitar.

Suatu produktivitas kerja dapat diamati pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng khususnya terhadap tenaga kerja harian lepas irigasi.

Tenaga harian lepas irigasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng berjumlah sebanyak 44 orang. Tenaga harian lepas irigasi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pemeliharaan jaringan irigasi yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Produktivitas tenaga harian lepas irigasi saat ini masih belum optimal. Produktivitas kerja yang masih belum optimal berpengaruh terhadap kondisi dan usia guna jaringan irigasi. Kondisi jaringan yang tidak terpelihara menyebabkan pasokan air ke petak sawah tidak mengalir dengan optimal. Pasokan air yang tidak optimal, berdampak langsung bagi perkumpulan petani pemakai air (P3A)/subak yang menggunakan air untuk pertanian. Jaringan irigasi yang tidak terpelihara juga berpengaruh terhadap usia guna bangunan dimana direncanakan bertahan 10 tahun, kenyataannya hanya bisa bertahan kurang dari 10 tahun. Permasalahan ini sudah dilakukan rencana pemeliharaan dengan total target jaringan irigasi yang terpelihara yaitu sepanjang 237.986 meter, namun pada kenyataannya pemeliharaan baru dilaksanakan sepanjang 78.174 meter.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis perlu mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja harian lepas irigasi. Penelitian ini meneliti mengenai kesesuaian upah yang diterima oleh tenaga kerja, pengalaman kerja yang dimiliki dan juga pengaruh lingkungan kerja. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan, maka penulis memutuskan untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Kesesuaian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Harian Lepas Irigasi di Kabupaten Buleleng”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi, yaitu:

- 1) Adanya fenomena tingkat produktivitas tenaga kerja harian lepas irigasi yang masih belum optimal. Belum optimalnya produktivitas kerja berpengaruh terhadap kondisi dan usia guna jaringan irigasi. Kondisi jaringan yang tidak terpelihara menyebabkan pasokan air ke petak sawah tidak mengalir dengan optimal. Pasokan air yang tidak optimal, berdampak langsung bagi perkumpulan petani pemakai air (P3A)/subak yang menggunakan air untuk pertanian. Jaringan irigasi yang tidak terpelihara juga berpengaruh terhadap usia guna bangunan dimana direncanakan bertahan 10 tahun, kenyataannya hanya bisa bertahan kurang dari 10 tahun.
- 2) Adanya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh tenaga kerja dengan indikasi bahwa kesesuaian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja masih perlu diperhatikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena beberapa faktor yaitu:

- 1) Penelitian ini dilakukan pada tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng dengan menunjukkan adanya masalah produktivitas tenaga kerja yang menarik untuk diteliti.

- 2) Variabel yang diteliti pada penelitian ini terbatas pada pengaruh kesesuaian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kesesuaian upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng?
- 4) Apakah kesesuaian upah, pengalaman kerja, usia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji secara empiris pengaruh kesesuaian upah terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng.
- 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng.

- 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kesesuaian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Secara teoritis

Berguna untuk pengembangan tentang keilmuan bidang Sumber Daya Manusia khususnya teori produktivitas kerja terhadap tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng.

- 2) Secara Praktis

Berguna sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang produktivitas tenaga kerja harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng pada khususnya dan perusahaan atau organisasi pada umumnya.

1.7 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah digunakan untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah dalam penelitian ini sehingga dilakukan pembatasan pengertian sebagai berikut:

- 1) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah tingkat efisiensi dan efektivitas kerja tenaga harian lepas irigasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian Upah (X_1)

Kesesuaian upah dalam penelitian ini adalah penghasilan berupa uang yang diberikan perusahaan/organisasi kepada pekerja harian lepas irigasi yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

3) Pengalaman Kerja (X_2)

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan tenaga kerja selama periode tertentu.

4) Lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

1.8 Rencana Publikasi

Rencana publikasi bertujuan untuk menentukan jurnal yang akan dirujuk pada sebuah artikel penelitian agar mempermudah publikasi artikel. Jurnal yang akan dirujuk pada penelitian ini merupakan jurnal berupatasi Sinta 4. Penelitian ini akan dipublikasikan pada Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING) dengan link <https://journal.ipm2kpe.or.id>