

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Produktivitas kerja 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 kinerja karyawan.

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survai pendahuluan mengenai kinerja karyawan cleaning service, berdasarkan pengamatan, besaran upah adalah faktor utama tenaga kerja dan berproduktifitas. Pada tahun 2013 banyak karyawan bekerja di daerah istimewa Yogyakarta dibayar dibawah upah minimal provinsi. Karyawan yang mampu menunjukkan loyalitas kerja bertahun-tahun pada

area kerja mereka salah satunya adalah kepercayaan dan pengalaman kerja mereka diperhitungkan oleh pengguna, sehingga pengguna jasa seakan menjalin kerjasama yang baik dilokasi kerja, menjadikan bertahannya tenaga kerja bertahan dengan profesinya walau dengan upah yang murah atau dibawah Upah Minimum Kota atau UMK. Pengguna jasa di DIY-Jateng akan lebih mudah menjalin kerjasama dengan penyedia jasa pada umumnya, ini mengingat kebutuhan akan jasa kebersihan dan upah pekerja yang murah. Upah murah yang dimaksud disini adalah UMK daerah Jawa Tengah dan Daerah istimewa Yogyakarta jauh dibawah nominak UMK Jawa Barat dan Jakarta.

Melihat data tahun 2013, upah Minimum Kota atau UMK kota Semarang adalah 1.209.100, kota Surakarta 915.900, dan kota Yogyakarta 1.065.247. (www.tribunnews.com) berdasarkan penelitian pada tahun 2012 banyak tenaga kerja kebersihan keluar masuk perusahaan jasa demi mencari upah layak pada masanya, sedang pada tahun 2017 dimana UMK kota Semarang adalah 2.125.000, kota Surakarta 1.534.985, dan kota Yogyakarta 1.572.200 (www.tribunnews.com) pada umumnya tenaga kerja cleaning service mengungkapkan sudah banyak perusahaan jasa membayarkan gaji berdasarkan UMK, dengan begitu tenaga kerja cleaning service lebih

dihargai dan berdampak langsung kepada motivasi kerja mereka di area, bahkan salah satunya mengungkapkan kini cleaning service adalah profesi karena lebih dihargai daripada tahun-tahun sebelumnya. Menjadikan banyak pelamar kerja berbondong-bondong melamar bekerja menjadi cleaning service.

Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja cleaning service. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel upah dan pengalaman kerja, karena variabel yang lain seperti (keamanan dan perlindungan, suasana kerja yang baik, promosi, dan pengembangan diri keorganisasian) yang merupakan isu keorganisasian, jenjang karir, dan risiko keselamatan kerja tidak terjadi pada usaha mebel ukir.

Dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai output per unit input total dari modal dan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja sebagai jumlah output per unit tenaga kerja, dan produktivitas modal sebagai output per unit modal. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai. Maka jika dalam rasio tersebut sumber daya dimasukkan seluruhnya untuk menghasilkan output,

maka disebut dengan produktivitas total, namun jika yang dihitung sebagai masukan hanya faktor sumber daya tertentu saja maka disebut sebagai produktivitas parsial.

Menurut Ricky W. Giffin (2003) produktivitas tenaga kerja pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan menggunakan masukan tenaganya per minggu, per tahun, atau per jam kerja. Sehingga produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik dan nilai masukan tenaga kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, menurut J. Rivianto (1985) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti: keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri pancasila, teknologi, sarana produksi manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003), kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

Kualitas Kerja Adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan.(Wilson dan hayel:1987)

Pengertian kualitas kerja karyawan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (matutina:2001)

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kualitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Menurut Sukirno (2003:353) menyebutkan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai

pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam penelitian Sumarlin *et al* (2010) disebutkan teori upah efisiensi dari Cafferty (1990), yang menjelaskan bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah pengalaman kerja. Seperti disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2005) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena

keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Penelitian yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan produktivitas ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Brown (1989) dan Acemoglu (1998).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan dikaji adalah bagaimana gambaran kualitas kerja karyawan, upah karyawan, dan pengalaman kerja pada karyawan cleaning service, serta apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan upah yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Batasan masalah

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu umum dan spesifik, maka penelitian dibatasi sebagai berikut

1. Lokasi penelitian dilakukan di kantor penyedia jasa kebersihan PT. Mega Karya Mulia.
2. Responden penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja di area kerja PT. Mega Karya Mulia.
3. Jumlah responden sebanyak 30 responden.

1.3 Rumusan masalah

Pada hakikatnya suatu perusahaan yang besar salah satu faktor kesuksesannya adalah mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Karyawan dengan hasil kualitas kerja yang baik tentu juga di tunjang berbagai faktor yang merinci, salah satunya yaitu tingkat kesejahteraan karyawan itu sendiri dan faktor kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Faktor kesejahteraan diwakili faktor utama yaitu besaran gaji yang diterima oleh karyawan menentukan motivasi dan semangat kerja karyawan itu sendiri. Semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan maka menaikkan nilai kesejahteraan

karyawan itu sendiri, seperti terpenuhinya kebutuhan hidupnya, dengan begitu motivasi kerja akan keluar dengan sendirinya disertai tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu faktor kualitas sumber daya manusia mewakili bagaimana merekrut karyawan yang berpengalaman sangat membantu menentukan baik dan buruk hasil pekerjaan nantinya. Kemampuan dalam bekerja jika telah dimiliki sumber daya manusia maka perusahaan selangkah mendapat jaminan kualitas kerja dari karyawan tersebut, melainkan apabila sumber daya manusia belum tersedia akan banyak hal yang perlu dilakukan perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia itu berkompeten seperti training yang panjang. Bertitik tolak dari hal – hal tersebut diatas, maka pokok permasalahan yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. Mega Karya Mulia.
2. Besaran gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. mega Karya Mulia.
3. Pengalaman kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja cleaning service PT. Mega Karya Mulia.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. Mega Karya Mulia.
2. Untuk menganalisis besaran gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. Mega Karya Mulia.
3. Untuk menganalisis pengalaman kerja dan besaran gaji berpengaruh terhadap kinerja cleaning service PT. Mega Karya Mulia.

1.5 Manfaat penelitian

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan :

A. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau gambaran perusahaan bagaimana faktor pengalaman kerja dan besaran gaji selama ini berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

B. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Penulis mengharapkan penelitian ini sebagai pembandingan dan referensi, serta bacaan ilmiah untuk pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang kesejahteraan karyawan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

C. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia terutama mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan besaran gaji terhadap prestasi kerja, serta melihat aplikasinya dalam dunia nyata. Selain itu,

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang relevan.

D. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan pengetahuan yang nyata dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor pengalaman kerja dan besaran gaji pada kinerja karyawan.