

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Sehingga dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sehingga sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi.¹

Sumber daya dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika pengusaha melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti meningkatkan keterampilan kerja dan lingkungan kerja yang baik dalam usaha yang didirikan.

¹ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), hal. 11

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar usaha mikro kecil dewasa ini menuntut usaha mikro kecil harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan usaha lain. Peranan sumber daya manusia dalam usaha mikro kecil sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup usaha yang didirikan. Seperti halnya di Desa Plosokandang yang saat ini banyak usaha mikro kecil dalam bentuk jasa perorangan yang hampir menyebar. Berikut tabel untuk usaha jasa yang ada di Desa Plosokandang.

Tabel 1.1 Usaha Jasa-Jasa di Desa Plosokandang Tahun 2016

Tahun	Fotocopy	Persewaan Alat Pesta	Reparasi			
			Mobil	Motor	Sepeda	Elektronik
2012	8	3	2	7	8	5
2013	10	2	2	7	1	5
2014	10	2	2	7	1	5
2015	10	2	2	7	1	5
2016	10	2	2	7	1	5

Sumber : Monografi Desa 2016

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa usaha jasa fotocopy pada tahun 2012 sebesar 8 unit fotocopy, pada tahun 2013 sebesar 10 unit mengalami kenaikan sebanyak 2 unit fotocopy. Sedangkan pada tahun 2013 sampai 2016 mengalami penetapan jumlah fotocopy yang ada di Desa Plosokandang yaitu sebesar 10 unit. Tetapi, jika dilihat dari usaha jasa lain seperti usaha persewaan alat pesta, reparasi mobil, motor, sepeda dan elektronik yang paling banyak diminati oleh masyarakat Desa Plosokandang yaitu usaha fotocopy, dimana jumlahnya paling banyak

sebesar 10 unit usaha. Jadi, kebanyakan kegiatan ekonomi di sektor jasa di Desa Plosokandang adalah pada usaha jasa fotocopy. Usaha-usaha diatas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas usaha jasa dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup usaha yang dirintis.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada karyawan usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang. Alasan dilakukannya penelitian ini karena kebanyakan masyarakat di Desa Plosokandang yang keberadaannya berdekatan dengan area kampus memilih usaha mikro kecil jasa fotocopy, karena target utama mendirikan usaha jasa fotocopy tersebut adalah lokasinya strategis dan mudah dijangkau oleh para pelajar atau mahasiswa, sehingga menciptakan lapangan kerja baru dan dapat dijadikan sebagai penghasilan sehari-hari oleh masyarakat sekitar warga Desa Plosokandang. Alasan yang kedua karena kurangnya kualitas karyawan yang sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produktivitas karyawan. Pada umumnya setiap usaha mikro kecil jasa fotocopy khususnya di Desa Plosokandang ini ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam usahanya yaitu, faktor upah, keterampilan dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, para pengusaha jasa fotocopy di Desa Plosokandang harus memperhatikan kualitas dan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satunya dengan cara memberikan

penghargaan dan pengakuan keberadaan karyawan yaitu melalui upah. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa.² Mengenai upah yang bekerja di usaha jasa fotocopyan Desa Plosokandang ini sebagian ada juga yang masih belum sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak jika memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kemogokan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan jika upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan akan bekerja dengan semangat dan semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam menjalankan tugasnya dan kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya.

Selain upah faktor produktivitas juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.³ Usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang ini lingkungan kerjanya setiap harinya ada kebisingan, karena dekatnya usaha tersebut dengan jalan raya besar yang mengakibatkan banyak kendaraan yang melintas di sekitar usaha tersebut. Hal ini lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan pemilik usaha mikro kecil jasa fotocopy khususnya di Desa Plosokandang. Meskipun lingkungan kerja tidak

² Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

³ *Ibid.*, hal. 6

melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan, sedangkan jika lingkungan kerja memadai akan memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang memadai juga akan memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan kerja merupakan kesanggupan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan fungsi motoris (gerakan).⁴ Sama halnya dengan karyawan yang berada di usaha jasa fotocopy khususnya di Desa Plosokandang jika lingkungan kerja usaha fotocopy sudah memadai harus juga diimbangi dengan keterampilan kerja yang bagus atau mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Keterampilan kerja yang berada di Usaha jasa fotocopy Desa Plosokandang ini kebanyakan kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan seperti, ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya padahal waktunya sudah disepakati oleh kedua belah pihak tetapi karena banyaknya pelanggan mengakibatkan terjadinya kemoloran dalam penyelesaian tugasnya. Jika keterampilan kerja karyawan dirasa belum mempunyai keterampilan yang

⁴ Matindas, *Manajemen S.D.M lewat konsep AKU*, (Jakarta : PT Pustaka Utama Grafiti, 2002), hal. 57

kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya berarti karyawan harus memperbaiki cara kerjanya.

Kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tentunya upah, keterampilan dan lingkungan kerja mempunyai peran penting. Kembali lagi pada hal-hal yang berhubungan negatif diatas, peran pengusaha sangat diperlukan untuk mengontrol karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kegiatannya dan tentunya harus segera dibenahi agar dapat tercapainya kualitas yang baik dari yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diadakan sebuah penelitian untuk memperoleh informasi yang jelas disertai bukti ilmiah. Penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Upah, Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy di Desa Plosokandang”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang muncul adalah : pengusaha mengalami kendala dalam pengembangan usahanya yaitu masalah produktivitas karyawan. Jika produktivitas mengalami kendala maka faktor internal juga ikut mempengaruhinya. Hal tersebut seperti upah, masalahnya upah yang diberikan si pengelola sebagian ada yang belum sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Kemudian mengenai ketrampilan karyawan

masih belum menyelesaikan tugas dengan baik dan juga ada keteledoran dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dan yang terakhir lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ada di usaha jasa fotocopy di Desa Plosokandang ini permasalahannya terletak pada banyaknya kendaraan yang melintasi jalan karena letaknya berdekatan dengan pendirian usaha tersebut sehingga merusak konsentrasi karyawan.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang?
2. Apakah ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang?
4. Apakah upah, ketrampilan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, adalah :

1. Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
2. Untuk menguji pengaruh ketrampilan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
4. Untuk menguji pengaruh upah, ketrampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik untuk kepentingan ilmiah maupun kepentingan terapan.

Kedua kegunaan tersebut, yaitu:

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan tenaga kerja, yaitu tentang pengaruh upah, ketrampilan, dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tulungagung.

b. Kegunaan Praktik

a) Bagi Usaha Mikro Kecil jasa fotocopy

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi usaha mikro kecil khususnya untuk usaha fotocopy untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat berkembang maksimal sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.

b) Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya.

F. RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN MASALAH

1. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian tentang “ Pengaruh Upah, Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy di Desa Plosokandang”, antara lain :

- a. Upah karyawan
- b. Keterampilan kerja
- c. Lingkungan kerja

d. Produktivitas karyawan

2. Keterbatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Upah, Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy di Desa Plosokandang”.

G. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan istilah-istilah dalam penelitian ini serta memahami pokok-pokok uraian, maka penulis mengemukakan pengertian dari “pengaruh upah, ketrampilan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tulungagung” sebagai berikut:

a. Secara Konseptual

- 1) Upah, merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya.⁵

⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 232

- 2) Keterampilan, merupakan ukuran senioritas seseorang karyawan meskipun ia baru beberapa tahun bekerja.⁶
- 3) Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.⁷
- 4) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.⁸

b. Secara Operasional

Dari definisi konseptual diatas dapat disimpulkan bahwa secara operasional penelitian ini untuk menguji “pengaruh upah, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang”. Adapun yang menjadi indikatornya adalah upah karyawan, keterampilan karyawan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan usaha mikro kecil jasa fotocopy.

⁶ Mochtar Naim, et. all., *Jurus Manajemen Indonesia*, (Indonesia : Yayasan Obor Indonesia, 1987), hal. 58.

⁷ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), Hal. 275

⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003) hal. 17

H. SISTEMATIKA SKRIPSI

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, untuk memberikan gambaran secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, dalam bab pendahuluan ini di dalamnya membahas beberapa unsur yang terdiri dari : latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional dan sistematika skripsi.

Bab II Landasan Teori. Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, yang di dalamnya memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dari instrument penelitian, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian ,dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Pembahasan hasil penelitian, dalam bab ini berisi pembahasan mengenai variabel-variabel penelitian yang meliputi : upah, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Bab VI Penutup, pada bab ini dalam skripsi akan memuat tentang kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan yang dilanjutkan dengan bagian akhir skripsi, yakni daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.