

**Hubungan antara upah, motivasi kerja dengan produktivitas kerja
karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005**

Oleh :

Rifki

NIM K7499092

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi pada saat ini perlu diarahkan pada terwujudnya perekonomian nasional yang mandiri dan handal berdasarkan demokrasi ekonomi untuk meningkatkan kemakmuran seluruh rakyat secara selaras, adil dan merata. Untuk itu pertumbuhan ekonomi harus dapat diarahkan dalam peningkatan pendapatan masyarakat, mengatasi ketimpangan ekonomi dan kesenjangan sosial. Disamping itu pertumbuhan ekonomi juga harus didukung oleh peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas sumber daya yang berkualitas.

Pembangunan industri juga harus tetap ditingkatkan dan diarahkan agar sektor industri semakin menjadi penggerak utama ekonomi yang efisien, berdaya saing tinggi, mempunyai struktur yang semakin kokoh dengan pola produksi yang berkembang. Penataan dan pematapan industri nasional yang mengarah pada penguatan, pendalaman, peningkatan perluasan dan penyebaran industri ke seluruh Indonesia, bersamaan dengan upaya peningkatan pemerataan yang meliputi peningkatan kegiatan ekonomi rakyat, kesempatan usaha, lapangan kerja serta peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat.

Upaya untuk lebih meratakan pembangunan serta mengurangi kemiskinan, keterbelakangan kondisi sosial dan ekonomi masih perlu terus dilanjutkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengupayakan terwujudnya kesejahteraan rakyat secara adil dan merata. Pertumbuhan ekonomi sebagai hasil pembangunan harus

dapat dirasakan masyarakat melalui upaya pemerataan yang nyata dalam bentuk perbaikan pendapatan dan peningkatan daya beli masyarakat. Keberhasilan pembangunan yang dirasakan sebagai perbaikan taraf hidup oleh segenap golongan masyarakat dapat meningkatkan kesadaran rakyat tentang makna serta manfaat pembangunan sehingga motivasi rakyat makin tergugah untuk berperan aktif dalam pembangunan.

Perkembangan ekonomi di hampir semua negara pada saat ini semakin meningkat, hal ini dapat dicermati dengan adanya berbagai macam tantangan yang dihadapi setiap bangsa, yaitu mengalami kecenderungan di dominasi oleh permasalahan ekonomi, bahkan kawasan Asia Pasifik diramalkan menjadi sebuah pusat baru bagi kegiatan perekonomian dunia. Secara umum masalah yang menghadang di masa yang akan datang adalah era globalisasi dimana pasar yang semakin bebas, semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia, pengangguran dan besarnya jumlah pekerja yang memerlukan hak asasinya akan pekerjaan.

Angkatan kerja industri pada saat ini berkembang begitu cepat, sebagai hasil pembangunan pabrik secara besar-besaran di Indonesia terutama di pulau Jawa. Pabrik-pabrik ini merupakan bagian dari sistem pembuatan pabrik modern dalam skala besar dan merupakan daerah lingkungan bekerja dalam perekonomian Indonesia yang diharapkan mampu menyerap semakin banyak tenaga kerja saat ini dan masa depan pada saat struktur perekonomian Indonesia bergerak ke arah peningkatan basis industrialisasi.

Peningkatan aktivitas produksi dalam industri, sejauh ini dipandang sebagai peluang usaha yang dapat menyerap tenaga kerja diberbagai sektor. Sejumlah inovasi teknologi yang mengarah ke produksi secara besar-besaran memang terbukti banyak memberikan kontribusi terhadap berkurangnya angka pengangguran, kemudian menjadi sumber pendapatan pajak bagi pemerintah serta menguatkan perekonomian suatu negara. Dengan adanya hal tersebut, proporsi di sektor pertanian tradisional semakin berkurang, sedangkan sektor manufaktur yang diikuti dengan sektor perdagangan dan jasa semakin penting dalam menyerap para pencari kerja baru.

Kegiatan bisnis pada umumnya bertujuan untuk mendapatkan laba dengan memproduksi dan menjual barang produksinya di pasar. Laba yang semakin besar merupakan idaman setiap perusahaan, oleh karena itu untuk mencapai hal tersebut perusahaan, dalam hal ini karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas di sektor bisnis akan memperbanyak jumlah barang yang dijualnya. Di sisi lain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai konsumen barang, karena kebutuhannya yang terus meningkat.

Masyarakat membutuhkan lebih banyak uang untuk membeli barang. Untuk memperoleh uang yang lebih banyak, masyarakat pun berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian produktivitas telah menjadi kebutuhan baik bagi masyarakat bisnis maupun masyarakat konsumen. Produktivitas akhirnya telah menjangkau kehidupan semua orang.

Salah satu teori ekonomi menjelaskan bahwa, upah juga merupakan penentu daya beli masyarakat. Misalkan bila upah 30 juta pekerja Indonesia dinaikkan rata-rata Rp. 500,00 (lima ratus rupiah) per hari berarti untuk satu hari saja telah mencapai nilai Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). Sebagai ilustrasi, misalkan seorang pekerja yang sebelumnya membeli bakmi bakso sekali seminggu kini dapat membeli sepuluh porsi bakmi bakso dalam seminggu. Dapat dibayangkan berapa ratus miliar bakmi bakso harus diproduksi dalam satu tahun untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pada akhirnya produksi bakmi bakso meningkat dan keuntungan semakin berlipat.

Pembangunan di sektor ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan untuk perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan karyawan menuju kepada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan didukung oleh organisasi pekerja yang dipimpin dan dikelola para pekerja itu sendiri secara efisien dan efektif dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya. Karena maju mundurnya perusahaan tidak lepas dari karyawan sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan penting di dalam aktivitas produksi suatu perusahaan.

Keberhasilan seorang manajer dalam mengelola perusahaannya untuk mencapai tujuan laba maksimum bagi perusahaan sangat tergantung kepada tingkat kemampuannya dalam mengkoordinir faktor-faktor produksi yang penting.

Faktor-faktor produksi yang penting itu adalah bahan baku (*materials*), mesin (*machines*), uang (*money*), dan manusia (*man*) yang sering disebut atau disingkat dengan 4M. Disamping itu pula tidak mengesampingkan faktor-faktor produksi yang lainnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah pemberian upah yang layak, motivasi, tingkat pendidikan, disiplin, latihan keterampilan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila seseorang melakukan pekerjaan bagi orang lain, penghasilan yang diperolehnya disebut gaji atau upah. Kata gaji dan upah sesungguhnya berbeda, tetapi bagi seorang pegawai mempunyai arti yang sama, karena kedua kata itu menunjukkan nilai yang sama, yaitu imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain.

Upah atau gaji dalam bentuk uang merupakan bentuk upah yang lazim dipergunakan oleh setiap perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Bagi pegawai atau pekerja, upah dalam bentuk uang merupakan sesuatu yang sangat menggembirakan karena bukan saja mudah dibawa pulang, tetapi juga sangat luwes penggunaannya untuk keperluan hidup pekerja atau pegawai beserta keluarganya.

Adanya tuntutan dari karyawan akan kenaikan upah merupakan masalah yang hampir selalu muncul setiap tahunnya, hal ini terjadi karena biaya hidup yang terus meningkat setiap tahun. Puncak permasalahan pengupahan ini biasanya berupa pemogokan yang dilakukan oleh para karyawan terhadap perusahaannya. Pokok permasalahan mengenai pengupahan ini sebenarnya meliputi dua hal yang saling berkaitan yaitu masalah penentuan besarnya gaji/upah dan sistem penggajian/pengupahan yang akan diterapkan dalam organisasi perusahaan. Kedua masalah itu erat sekali kaitannya, karena sistem yang berbeda akan menghasilkan besaran gaji yang berbeda pula.

Masalah dalam penentuan upah juga merupakan masalah yang berhubungan erat dengan masalah karyawan, dimana keberhasilan dalam

menentukan besar kecilnya tingkat upah akan mempengaruhi berhasil tidaknya dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka dalam memberikan upah tidak terlepas dari ketentuan pemerintah tentang pemberian upah minimum. Selain itu dalam menentukan besar kecilnya tingkat upah perlu dipikirkan faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga tidak merugikan kedua belah pihak baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Upah sangat besar artinya bagi karyawan, baik untuk dirinya sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat, selain itu juga ada pihak-pihak yang terkait secara langsung dalam persoalan pengupahan ini. Adapun pihak-pihak yang dimaksud ialah pihak organisasi tenaga kerja dan juga pihak pemerintah.

Bagi organisasi tenaga kerja, upah mencerminkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi tenaga kerja tersebut. Apabila tingkatan upah pada umumnya relatif rendah, maka dapatlah dikatakan bahwa organisasi tenaga kerja tidak berhasil di dalam perjuangannya. Hal ini dapat menimbulkan perasaan apatis dari pihak tenaga kerja terhadap organisasi, sehingga sedikit banyak akan mempengaruhi prestasi organisasi di dalam memperjuangkan kepentingan anggotanya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan melalui naiknya upah pekerja. Berdasarkan hal tersebut, upah merupakan faktor penting untuk mempertahankan adanya organisasi tenaga kerja.

Bagi pemerintah upah merupakan indikator kemakmuran masyarakatnya. Upah yang lebih tinggi (dengan asumsi harga-harga tidak berubah atau perubahan harga lebih kecil daripada kenaikan upah) akan mencerminkan kenaikan kemakmuran masyarakat tersebut.

Pemberian upah yang di dasari atau berpedoman dari upah minimum adalah suatu pemberian upah yang tepat, karena karyawan menerima balas jasa yang sudah diukur dengan layak sesuai dengan tingkat kebutuhan masyarakat untuk kesejahteraannya.

Pemberian upah yang berdasarkan pada upah minimum yang sudah diukur dengan layak dan tepat akan menimbulkan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta suasana kerja tentram di tempat kerja

(*industrial place*), sebab dengan demikian pihak karyawan akan merasa tenang dalam bekerja. Dalam suasana yang demikian kegairahan kerja dapat ditimbulkan, produktivitas dapat ditingkatkan sehingga dapat mendorong majunya perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, juga dibutuhkan motivasi kerja dari para karyawannya. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan memberikan energi dan arahan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan berupaya meningkatkan prestasi kerjanya yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawannya untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi, maka hal tersebut merupakan salah satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seiring dengan perkembangan perekonomian, PT. Pilar Kekar Plasindo berkeinginan agar karyawan bekerja dengan kemauan dan semangat yang optimal. Keinginan dari perusahaan tersebut akan keberhasilan kerja adalah suatu masalah yang semakin rumit dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan faktor-faktor tersebut berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Walaupun pemberian upah yang layak dan motivasi kerja telah mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja di perusahaan, berdasarkan masukan dari karyawan yang hanya sebagian kecil saja, perusahaan berusaha menyelaraskan program manajemen personalia dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga berusaha menimbulkan dorongan kepada karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, antara lain dengan cara pemberian fasilitas transportasi, kenaikan upah dan adanya berbagai jaminan kesejahteraan untuk karyawannya.

Penelitian ini penulis lakukan pada karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Perusahaan ini bergerak dalam produksi plastik yang berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan mengadakan berbagai kebijakan dalam meningkatkan produktivitasnya. Kebijakan yang menarik menurut peneliti adalah perbaikan manajemen personalianya dengan memberikan upah yang layak dan

motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapatlah diketahui bahwa dengan adanya pemberian upah yang layak dan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan dorongan dan rangsangan pada karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang HUBUNGAN ANTARA UPAH, MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PILAR KEKAR PLASINDO SURAKARTA TAHUN 2004 – 2005.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat dilakukan identifikasi terhadap permasalahan yang ada pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Adapun masalah-masalah yang timbul sehubungan dengan permasalahan yang diteliti pada PT. Pilar Kekar Plasindo adalah:

1. Adanya persaingan yang semakin ketat dalam pemasaran produksi plastik, menuntut perusahaan untuk memiliki strategi-strategi tertentu agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.
2. Masih kurangnya pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku dari karyawan dalam rangka menghadapi perubahan dan peningkatan produktivitas.
3. Perusahaan seringkali dihadapkan pada masalah dalam penetapan besarnya upah yang layak untuk karyawan karena penetapan upah merupakan masalah yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja, dalam hal ini terutama menyangkut tingkat kesejahteraan tenaga kerja.
4. Pemberian motivasi kerja pada karyawan di PT. Pilar Kekar Plasindo yang kurang optimal. Hal ini disebabkan karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berprestasi berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan PT.

Pilar Kekar Plasindo mengalami kesulitan untuk membina dan memotivasi karyawannya.

5. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat menguntungkan para tenaga kerja dalam hal memungkinkan karyawan untuk memperoleh penghasilan yang lebih banyak sehingga perusahaan dapat memberikan jaminan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu cara agar produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut bisa ditingkatkan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menjadikan masalah menjadi jelas dan terarah terhadap sasaran yang ingin dicapai serta mempermudah pelaksanaan dalam penelitian ini dan mengingat luasnya permasalahan dalam penelitian ini maka penulis perlu membatasinya. Karena dalam hal ini tidak terlepas dari kemampuan penulis yang serba terbatas, baik waktu maupun biaya dan tenaga serta keterbatasan yang lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat seorang ahli yang mengatakan bahwa :

Sebuah masalah yang dirumuskan terlalu umum dan luas tidak pernah jelas batas-batas masalah itu. Sebab itu masalah perlu pula memenuhi syarat dalam perumusan yang terbatas. Pembatasan ini diperlukan bukan saja untuk memudahkan atau menyederhanakan masalah bagi penyelidik, tetapi juga untuk dapat menetapkan terlebih dahulu segala sesuatu yang diperlukan untuk pemecahannya (Winarno Surakhmad, 1998: 36).

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan pada identifikasi masalah, maka penulis membatasi pada masalah:

1. Perusahaan seringkali dihadapkan pada masalah tentang penetapan besarnya upah yang layak untuk karyawan, hal ini terjadi karena biaya hidup yang semakin meningkat setiap tahun. Dengan pemberian upah yang berdasarkan pada upah minimum yang sudah diukur dengan layak dan tepat akan menimbulkan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, sebab karyawan akan merasa tenang dan tentram dalam bekerja. Dalam suasana yang demikian kegairahan kerja

dapat ditimbulkan dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Pemberian motivasi kerja pada karyawan yang kurang optimal. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan memberikan energi dan arahan untuk bekerja dengan baik dan berupaya meningkatkan prestasi kerjanya yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
3. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya yang dapat mendorong majunya perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang positif antara upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005?
2. Apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005?
3. Apakah ada hubungan yang positif antara upah dan motivasi kerja secara bersama dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu bentuk metode ilmiah dalam rangka memecahkan masalah. Demikian pula dengan penelitian ini, yang pada prinsipnya adalah usaha untuk menemukan jawaban dari objek yang diteliti. Untuk memberikan arah dalam penelitian ini, maka perlu adanya tujuan yang hendak

dicapai. Suharsimi Arikunto (1996: 49) menyatakan bahwa “Tujuan penelitian adalah perumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai”.

Berdasarkan identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Ada tidaknya hubungan yang positif antara upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005.
2. Ada tidaknya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005.
3. Ada tidaknya hubungan yang positif antara upah dan motivasi kerja secara bersama dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta tahun 2004 – 2005.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat dimanfaatkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

- a. Untuk menambah khasanah pengetahuan tenaga kerja/karyawan mengenai sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan perubahan.
- b. Dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang ada mengenai upah dan motivasi kerja sebagai penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta
 1. Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dalam memecahkan masalah-masalah personalia yang dihadapi

pimpinan perusahaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan, terutama mengenai pemberian upah yang layak dan motivasi kerja kepada karyawannya agar dapat meningkat produktivitasnya.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar bagi penelitian yang lain.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan yang berupa teori, terutama yang berkaitan dengan mata kuliah manajemen SDM.

