

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini semakin pesat, akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa di masa sekarang ini mereka berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Meningkatnya perkembangan dunia bisnis utamanya pasar ekspor, maka negara - negara dihadapkan pada persaingan-persaingan global yang semakin tajam dan keras.

Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan pada sektor industri. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan pula faktor ó faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor ó faktor ini diperhatikan pihak industri, maka akan bermanfaat bagi industri tersebut dalam meningkatkan produktivitas industri.

Perencanaan sumber daya manusia pada suatu industri yang benar ó benar matang akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ada agar lebih ditingkatkan lagi. Hal ini akan terwujud jika adanya penyesuaian. Seperti pemberian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas, sehingga karyawan dapat meningkatkan sesuatu yang telah dibutuhkan oleh perusahaan.

Berbagai pandangan yang ada ternyata faktor ó faktor yang mempengaruhi produktivitas sangatlah luas. Pencapaian pertumbuhan suatu industri perlulah mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja variabel

ini diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember.

Pada awal abad 19, perusahaan ini dimiliki oleh salah satu perusahaan Belanda. Tembakau itu sendiri telah tumbuh sejak tahun 1851. Sejak tahun 1961, kepemilikan dialihkan kepada perusahaan Belgia yang sebagai PT. TEIC. Pada tahun 1986, Tahija keluarga dan Gebrüder Kulenkampff (GK, Universal Leaf Group) mengambil alih kepemilikan, dan mengubah nama menjadi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (PT. GMIT), dan nama ini tetap digunakan sampai sekarang. PT Gading Mas Indonesian Tobacco adalah salah satu perusahaan swasta di Jember (Indonesia) berjalan dan fokus bisnis pada pengolahan dan ekspor Tradisional Besuki Na Oogst-tembakau.

Sejak tahun 2005, PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) diambil alih 100% saham itu oleh Austindo Nusantara Jaya (ANJ). Kelompok ini memiliki multi-bisnis di bidang keuangan, asuransi, kesehatan, minyak kelapa sawit, pertambangan, dan tembakau. Dalam memperoleh bahan tembakau, PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) langsung membeli tembakau yang berasal dari petani. Pembelian tersebut dilakukan dengan program kemitraan, yang menempatkan banyak perhatian pada pelestarian lingkungan. PT Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) berkomitmen dalam memproduksi produk-produk berkualitas tinggi dengan orientasi utama kepuasan pelanggan, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berorientasi perbaikan terus-menerus dan juga oleh fasilitas yang memadai produksi. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin baik dan berkualitas juga output yang dihasilkan perusahaan. (Samsudin Sadili, 2006:21)

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, untuk menganalisis sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang baik dan berkualitas serta bagaimana cara peningkatan produktivitas ditinjau dari pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Variabel-variabel ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka dari itu mengapa perlunya penelitian tentang Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi di PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah antara lain :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengalaman kerja pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.

1.4 Manfaat

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Digunakan sebagai sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember
3. Dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.