

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Banyak aspek yang dapat berpengaruh dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang unggul tersebut, yaitu aspek individu, aspek kelompok dan aspek sistem organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan proses pengembangan usaha. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Menurut Muzahid (2015) Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis

maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif. Setiap orang yang memiliki pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di organisasi maupun di perusahaan. Semakin banyak pengalaman perusahaan akan mendapatkan target yang optimal.

Menurut Almutahar (2016) pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, dan disebabkan karena faktor lain seperti, pekerja yang lebih tua lebih stabil lebih matang mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan. Usia juga mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja, dan menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah

yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Maka keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang dimilikinya. Menurut Ariani (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja dari seseorang atau organisasi yang merupakan penampilan atau performance dari seseorang atau organisasi tertentu secara keseluruhan.

PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya adalah perusahaan yang bergerak dibidang textile yang terletak di Jl. Pulobuaran 1 Blok M 3-4 Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur (13930). PT. Buana Lautan Naga tidak lepas dari pemasalahan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut ini adalah Data karyawan PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya pada bagian Cutting dan Sewing.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Buana lautan Naga Bagian Cutting dan Sewing

No	Bidang/posisi	Jumlah karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Cutting	12	49
2.	Sewing	21	40
Jumlah		33	89

Sumber : PT. Buana Lautan Naga, 2020.

Ada beberapa kendala yang sedang dihadapi perusahaan ini, salah satunya adalah masalah Produktivitas Kerja Karyawan yang terlihat menurun. Penyebab menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan ini dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, tetapi yang sangat terlihat menonjol dan menjadi fokus dalam penelitian ini salah satu disebabkan oleh Usia dimana rata-rata usia pada karyawan PT Buana Lautan Naga di bagian cutting dan sewing adalah 18-23 tahun di mana masih di usia Produktif, dimana usia Produktif terjadi perubahan sikap dan perilaku sehingga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 1. 2 Data Hasil Produksi PT. Buana Lautan Naga

No	Bulan	Jumlah produk yang dihasilkan
1.	Januari	462 pcs
2.	Februari	450 pcs
3.	Maret	438 pcs
4.	April	425 pcs
5.	Mei	403 pcs
6.	Juni	395 pcs
7.	Juli	344 pcs
8.	Agustus	334 pcs
9.	September	324 pcs
10.	Oktober	319 pcs
11.	November	305 pcs
12.	Desember	287 pcs

Sumber : PT. Buana Lautan Naga, 2020.

Dilihat dari data di atas terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut yaitu

salah satunya pengalaman, banyaknya karyawan yang kurang memiliki pengalaman sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri, selain itu rata-rata umur dari beberapa karyawan PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya kebanyakan masuk pada usia produktif akan tetapi memiliki pengalaman yang rendah sehingga produktivitas yang dihasilkan tidak maksimal, dari pada itu pengalaman kerja karyawan di perusahaan tersebut umumnya masih kurang karena kebanyakan masa kerja pada setiap karyawan cenderung kurang dari dua tahun dan minimnya pengalaman kerja yang didapatkan, lalu kurangnya pengalaman sehingga produktivitas kerja karyawan menurun sedangkan pada perusahaan sudah melakukan pelatihan sebelum karyawan ditempatkan di posisinya.

Pengalaman Kerja dan Usia bagian yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan PT. Buana Lautan Naga hal tersebut penting dilaksanakan oleh seorang manager adalah memperhatikan Pengalaman Kerja dan Usia yang layak bagi perusahaan. Dari paparan diatas penelitian ini mengangkat permasalahan dalam judul : **“ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA LAUTAN NAGA JAKARTA RAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah Sebagai Berikut :

1. Apakah Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya ?

2. Apakah Usia (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya ?
3. Apakah Pengalaman Kerja (X1) dan Usia (X2) berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Usia (X2) terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Usia (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi 7 bagi jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi *cut* dan *sewing*. Tulisan ini hanya berfokus pada “Analisis Pengalaman Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Jakarta Raya”

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.