

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian Indonesia yang sedang meningkat sehingga perkembangan dalam dunia bisnis pun meningkat. Dengan demikian terjadi persaingan bisnis untuk memenangkan pasar. Sebagian besar perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu berorientasi untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin disamping misi-misi yang lainnya.

Persaingan bisnis yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan, pemasaran, produk dan orang-orang yang baik. Sehingga manajemen perusahaan menyadari bahwa peran serta karyawan pada bisnisnya harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan merupakan asset utama dalam setiap bisnis. Dikatakan sebagai asset utama perusahaan karena manusia mempunyai peranan sebagai penggerak dalam menjalankan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan. Dengan modernisasi dan kemajuan zaman yang terjadi mempengaruhi manusia di dalam mengisi pembangunan melalui bidang pekerjaannya masing-masing. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan era globalisasi, banyak perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuannya. Perusahaan sangat tergantung pada baiknya sumber daya manusia yang dimilikinya, karena itu pelaksanaan suatu pengembangan dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih produktif dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun kenyataannya belum produktif secara merata. Untuk menciptakan sumber

daya manusia yang produktif maka diperlukan usaha pengembangan dan pembinaan yang tepat terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan diantaranya melalui program pelatihan yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang terampil, berkualitas, lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Setiap perusahaan terus berusaha memperbaiki faktor-faktor yang berpengaruh positif pada tingkat produktifitas kerja karyawan. Dengan begitu akan memudahkan perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya. Demikian pula dengan PT. Hernadhi Jaya Abadi yang bergerak dibidang produksi berbagai jenis karpet. Berikut ini data target produksi dan pencapaian produksi PT. Hernadhi Jaya Abadi,

Tabel 1.1
Produktifitas Kerja Karyawan Pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Produksi Per Bulan (meter)	Target Produksi Per Bulan (meter)	Total Produktivitas (meter/orang)
Januari	80	2750 m	3000 m	34,37
Februari	80	2900 m	3000 m	36,25
Maret	80	2700 m	3000 m	33,75
April	80	3750 m	3000 m	34,37
Mei	80	2730 m	3000 m	34,12
Juni	90	3850 m	4000 m	42,77
Juli	100	4300 m	5000 m	43,00
Agustus	100	4850 m	5000 m	48,50
September	100	4950 m	5000 m	49,50
Oktober	100	4900 m	5000 m	49,00

November	100	4950 m	5000 m	49,50
Desember	100	4750 m	5000 m	47,50

Sumber: PT. Hernadhi Jaya Abadi, 2018

Dari data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya kenaikan produktifitas secara keseluruhan, walaupun ada penurunan produktifitas kerja karyawan pada beberapa bulan terakhir, dan tidak tercapainya target produksi per bulan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian produksi per bulannya yang tidak pernah mencapai target. Penurunan produktifitas yang cukup signifikan terjadi pada bulan Maret yang mana sebelumnya pada bulan Februari produktivitas sebesar 36,25 meter per orang menjadi 33,75 meter per orang. Penurunan juga bahkan terjadi dari bulan April ke bulan Mei yang mana sebelumnya 37,50 menjadi 34,12 meter per orang yang dicapai. Dengan adanya hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat konsistensi produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Hernadhi Jaya Abadi merupakan suatu permasalahan yang harus diidentifikasi dan diteliti guna mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan keterampilan karyawan sehingga mereka menjadi terampil dan dapat berkarir. Semua ini dilaksanakan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi efisien. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru maupun yang telah lama bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan *general* manajer PT. Hernadhi Jaya Abadi, pada umumnya perusahaan mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan yang akan bekerja di bagian produksi. Pelatihan kerja itu sendiri dilaksanakan di lingkungan perusahaan bagian produksi, diantara pelatihan yang dilakukan yaitu karyawan dilatih bagaimana cara merajut benang sebagai bahan pembuatan karpet dan sejenisnya, kemudian karyawan juga dilatih untuk menggunakan berbagai alat untuk mendukung kegiatan produksi.

Umumnya pelatihan dilaksanakan dalam waktu sekitar satu bulan, namun untuk pelatihan merajut diperlukan waktu sekitar tiga bulan lamanya. Hal ini dikarenakan cara menangkap pekerja yang berbeda-beda dalam memahami intruksi selama berjalannya pelatihan, sehingga menjadi hambatan yang dalam pelaksanaan pelatihan. Dengan adanya serangkaian pelatihan yang dilakukan oleh PT. Hernadhi Jaya Abadi, maka hal ini tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika dengan adanya pelatihan kerja masih belum bisa menghasilkan produksi yang efektif maka perusahaan perlu mempersiapkan juga memperbaiki tahapan-tahapan pelatihan yang lebih matang dan memperhatikan unsur-unsur penting dalam pelaksanaan pelatihan kerja karyawan. Selain itu juga diperlukan adanya pelatihan-pelatihan lainnya yang bisa dilaksanakan ketika karyawan sudah memasuki periode bekerja, mengingat selama ini pelatihan fokusnya dititik beratkan pada pelatihan merajut benang saja.

Berbagai bentuk usaha yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan pendidikan yang dimiliki karyawan. Pada PT. Hernadhi Jaya Abadi banyak karyawan yang belum menguasai keterampilan yang dibutuhkan, hal itu tentu mengurangi tingkat produktivitas. Meningkatkan produktivitas diperlukan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan adalah sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan pada PT. Hernadhi Jaya Abadi.

Pendidikan yang dilalui oleh karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya perusahaan khususnya dalam meningkatkan produktifitas.

Selain itu juga dalam proses produksi setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cekatan, hal ini bergantung pada masing-masing keterampilan yang dimiliki. Karena tingkat keterampilan yang berbeda sehingga berpengaruh pada efisiensi proses produksi, seperti kegiatan merajut, kecepatan menggunakan alat produksi dan yang lainnya. Yang terjadi di PT. Hernadhi Jaya Abadi berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa hasil kerja seorang karyawan satu dengan lainnya berbeda dalam waktu yang sama, sebabnya yaitu keterampilan yang dimiliki berbeda. Sehingga keterampilan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap pekerja khususnya bagian produksi.

Selain itu juga, disiplin kerja merupakan faktor yang erat kaitannya dengan produktivitas. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sehingga penting bagi PT. Hernadhi Jaya Abadi untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan khususnya bagian produksi.

Pada saat sebelum penulis melakukan wawancara dengan *general* manajer PT. Hernadhi Jaya Abadi terlihat ada beberapa karyawan yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja. Diantaranya membiarkan alat produksi yang sudah selesai digunakan sehingga berada bukan pada tempat yang seharusnya, padahal hal semacam ini dapat menghambat pekerja lain yang akan menggunakan alat tersebut untuk proses produksi.

Berdasarkan data dan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Tingkat Keterampilan dan Disiplin Kerja Pada PT. Hernadhi Jaya Abadi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
5. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap pelatihan kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat keterampilan kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
7. Bagaimana pengaruh tingkat keterampilan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
8. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat keterampilan kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?
9. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktifitas kerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktifitas kerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan

5. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap pelatihan kerja karyawan
6. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat keterampilan karyawan
7. Menganalisis pengaruh tingkat keterampilan terhadap disiplin kerja karyawan
8. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat keterampilan karyawan
9. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang analisis pengaruh tingkat pendidikan tenaga kerja, pelatihan kerja, tingkat keterampilan dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

c. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Analisis Tingkat Produktivitas Berdasarkan Faktor Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT. Hernadhi Jaya Abadi”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

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, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama

