

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 aset 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 2014) 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. Terdapat Permasalahan pada pengalaman kerja karyawan yang di miliki PT. Kaho KBN Cakung, perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang tidak memiliki pengalaman dan di tempatkan diposisi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja karyawan. Perusahaan kurang teliti dalam merekrut karyawan baru. Maka dari itu, dapat disimpulkan oleh peneliti dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman di posisi tersebut, hasil produksi pada tahun 2018 menurun tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

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. Menurut (Noriantono, Hamid, and Ruhana 2014) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti Dalam (Feriawati and Kusuma , 2020) Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu produktivitas karyawan. Lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Fenomena kondisi pada PT. Kaho KBN (Cakung) terdapat permasalahan pada Lingkungan Kerja Non – Fisik, hal ini dapat disimpulkan dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Bukhori . Kurangnya komunikasi antar Pimpinan dengan Karyawan, seringkali terjadi Miskomunikasi yang mengakibatkan hasil

kerja yang telah di dihasilkan oleh karyawan tidak maksimal membuat karyawan sering kena teguran dan membuat karyawan tidak bersemangat untuk bekerja.

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. Kaho KBN Cakung adalah perusahaan yang bergerak dibidang textile yang terletak di KBN Cakung, Jl. Sumatera, RT.2/RW.1, Sukapura, Kec. Cilincing, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta(14140). PT. Kaho KBN Cakung tidak lepas dari pemasalahan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut ini adalah Data karyawan PT. Kaho KBN Cakung padabagian Cutting dan Sewing.

Tabel 1.1: Data Karyawan PT. KAHO KBN Cakung 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. Kaho KBN Cakung, 2022.

Berikut Data Tabel 1.2 Hasil Produksi tahun 2018 :

Tabel 1.2: Data Hasil Produksi Tahun 2018 PT. KAHO KBN Cakung

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. Kaho KBN Cakung, 2022

Dapat dilihat dari data produktivitas kerja karyawan, perusahaan memiliki target perbulan sebanyak 500 pcs, tetapi pada tahun 2018 hasil produksi pada PT. Kaho KBN Cakung, mengalami penurunan. Permasalahan pada hasil produksinya tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dikarenakan, atasan kurang memberi komunikasi lebih detail kepada karyawan. Maka dari itu, banyak baju yang dihasilkan kurang maksimal.

Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja - Non Fisik bagian yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan PT. Kaho KBN Cakung hal tersebut penting dilaksanakan oleh seorang Manager adalah memperhatikan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja - Non Fisik yang layak bagi perusahaan. Dari paparan di atas penelitian ini mengangkat permasalahan dalam judul : “Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja – Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kaho KBN (Cakung) “

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. Kaho KBN Cakung ?
2. Apakah Lingkungan Kerja - Non Fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho KBN Cakung ?
3. Apakah Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja - Non Fisik (X2) berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho KBN Cakung ?

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. Kaho KBN Cakung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja - Non Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho KBN Cakung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja - Non Fisik (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho KBN Cakung.

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 Akademik
Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk di kaji lebih mendalam oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada 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 “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Non - Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kaho KBN Cakung”

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.

