

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan karena terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai atau karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Karena keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Istilah sumber daya manusia atau kepegawaian mengandung arti yaitu : keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi (Manullang:2012). Saat ini banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang melakukan treatment tertentu untuk karyawan-karyawan mereka. Karena perusahaan berpikir bahwa sumber daya manusia atau karyawan itu dapat memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup dan kemajuan dari perusahaan. Sejatinya, sumber daya manusia atau karyawan perlu di asah dengan serius oleh perusahaan karena dapat menjadi ladang keuntungan yang tidak terduga untuk perusahaan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal sumber daya

manusia atau karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu dengan pelatihan, pengalaman dan fasilitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, karena dengan pelatihan kerja karyawan merupakan cara perusahaan untuk mengasah keahlian karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Peran pelatihan yang tinggi didalam perusahaan itu ditandai dengan meningkatnya pertumbuhan nilai produksi tersebut. Di Indonesia industri dilihat dari jumlahnya cukup besar kontribusinya terhadap kesempatan untuk kerja. Kondisi yang terjadi pada masyarakat Indonesia khususnya masalah kesempatan kerja ternyata berdampak pada kesenjangan kehidupan masyarakat. Dilihat dari data yang dihimpun oleh pusat statistik, angka kemiskinan di Indonesia khususnya sektor produksi.

Menurut kementerian keuangan memprediksi jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2020 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 5 juta orang yang pengangguran karena adanya perlambatan ekonomi yang terjadi terlebih ditahun sekarang ini. Menurut data badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2019 ada sekitar 7,05 juta pengangguran setara dengan 5,28 persen dari penduduk di Indonesia. Jika ditambah sebesar 5 juta,

maka total masyarakat yang pengangguran ditahun 2020 adalah mencapai 12,05 juta orang pengangguran (<http://amp.tirto/pemerintah-prediksi-pengangguran-bertambah-5-juta-karena-corona-ePHK>).

Menurut Sastradipoera (2006) mengatakan bahwa pelatihan kerja adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan SDM yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dan menurut Hasibuan (2004) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pelatihan kerja terdiri dari dua jenis yaitu on the job training dan off the job training. Pemilihan metode pelatihan SDM yang tepat akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Swasto (2011) On the job training adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Sedangkan Off the job training (Simamora: 2006) adalah pelatihan yang diselenggarakan secara terpisah. Dalam prakteknya masing-masing metode mempunyai cara tersendiri untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan dan memberikan pengetahuan atau keahlian bagi karyawan. masing-masing metode memiliki kemampuan yang dibutuhkan diprusahaan.

Upaya yang dilakukan PT Duta Beton Mandiri dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui pelatihan kerja secara langsung terhadap karyawan ditempat kerja untuk memaksimalkan dan bahkan

menambah pengetahuan dan kemampuan karyawannya supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien. PT Duta Beton mempunyai langkah-langkah yang biasa ditempuh untuk memberikan pelatihan pada karyawan yang baru diterima. Masing-masing bagian bertanggung jawab memberikan pelatihan pada karyawan tersebut. Jika ada karyawan baru, maka karyawan lama yang bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan secara langsung dengan memberikan arahan dan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

PT Duta Beton Mandiri tidak memberikan pelatihan *Off the job training* kepada karyawannya dikarenakan terkendala oleh biaya yang harus dikeluarkan jika melakukan pelatihan *Off the job training*. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mencapai hasil yang maksimal yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan para karyawan dapat bekerja baik secara tim maupun secara individu.

Menurut Robbins (2016) “we can say a positive relationship between tenure and job productivity” yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut dikarenakan pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja seseorang. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang jauh lebih lama.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang dikuasai oleh karyawan tersebut. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan juga semakin meningkat.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. “semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”(Handoko,2009).

Pengalaman kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas yang kita lakukan, sehingga mampu menambah keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang terjadi pada setiap karyawan akan mengakibatkan keterampilan dan ketangkasan yang dimiliki akan berkembang, sehingga dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan tertentu mengalami keberhasilan tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadi

kegagalan. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan dari pekerjaan, maka karyawan tersebut semakin matang.

Di Indonesia besar kemungkinan dalam lowongan pekerjaan pada persyaratannya terdapat kriteria para calon karyawan harus mempunyai pengalaman minimal satu atau dua tahun. Kebanyakan lowongan pekerjaan menginginkan karakteristik para calon karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja. Karena seseorang yang mempunyai pengalaman dalam bekerja, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mengerti dalam membawa diri dilingkungan kerjanya dan biasanya seseorang yang mempunyai pengalaman kerja mereka dapat memecahkan masalah dan mempunyai solusi karena telah sering menghadapinya.

Karyawan yang bekerja pada PT Duta Beton Mandiri memiliki pengalaman yang bervariasi. Dilihat dari lama kerja atau masa kerjanya, para karyawan memiliki masa kerja antara 1 tahun hingga 6 tahun. Perbedaan pengalaman kerja dapat menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang berbeda pula. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah ditekuninya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Devi, Joes Dwiharto dan Oktafiah (2018) hasil kesimpulan dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan pelatihan kerja dan

meningkatkan pengalaman yang dimiliki oleh karyawannya agar lebih baik lagi. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Pettarani, Sjahruddin, dan Mansyurmus (2018) menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hasil atau pendapat yang hasilnya berbeda-beda, ada yang menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dan ada pula yang tidak.

Serta dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu faktor diantaranya adalah fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan dalam kelancaran pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Fasilitas kerja bagi para karyawan merupakan sarana pendukung untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Oleh karena itu, fasilitas kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan memberikan manfaat bagi suatu perusahaan.

Dalam penggunaan fasilitas kerja yang telah diberikan oleh perusahaan yang efektif akan dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika fasilitas kerja yang tersedia tidak efektif maka akan menghambat pekerjaan karyawan. Menurut Bary (2002) mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Demi meningkatkan produktivitasnya, PT Duta Beton Mandiri telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, ruang pengobatan, tunjangan hari raya, adanya gaji dan upah lembur, serta jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan oleh PT Duta Beton Mandiri yang memberikan ketenangan dan perasaan aman pada karyawan, dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila terjadi sesuatu hal yang terjadi menimpanya.

Fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya fasilitas kerja akan memudahkan para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga produktivitas akan tercapai. Dengan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rino (2015) dijelaskan bahwasannya variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja kini menjadi sorotan bagi setiap perusahaan di Indonesia, oleh karena itu setiap pemimpin harus mempunyai dasar-dasar yang memadai untuk melakukan manajemen peningkatan produktivitas pada sebuah perusahaan yang dikelolanya, masalah tenaga kerja merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Mengingat bahwa tenaga kerja atau karyawan yang produktif

sangat diperlukan agar kegiatan utama dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai sebuah produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas dialami juga di perusahaan PT Duta Beton Mandiri yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil produksi dan target dari perusahaan jarang tercapai padahal PT Duta Beton Mandiri sudah mempunyai kontrak dengan perusahaan lain yang sudah memesan hasil produksi dari PT Duta Beton Mandiri, maka dari itu PT Duta Beton Mandiri mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawannya. Sering kali pencapaian target menurun dikarenakan target produksi yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang dihasilkan oleh PT Duta Beton yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua produk yang telah dipesan. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT Duta Beton Mandiri bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan pemesanan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi.

Swatsha dan Sukotjo (2007) mengemukakan pendapat bahwa tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat kesejahteraan perusahaan. Hal serupa diperkuat oleh Van Iddekinge et al (2009) menyebutkan jika produktivitas kerja karyawan diperhatikan tingkatkan maka jumlah produksipun akan meningkat dan berdampak positif pada keuntungan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu merealisasikan target produksi dan memenuhi semua pesanan dari perusahaan lain dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk meningkatkan profit perusahaan sehingga perusahaan bisa lebih sejahtera. Jika PT Duta Beton Mandiri tidak membenahi masalah penurunan pencapaian produksi ini maka perusahaan akan sulit berkembang dan tujuan akan terhambat karena kurang optimalnya mendapatkan keuntungan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT Duta Beton Mandiri. PT Duta Beton berada di Karanglo Pucangsari Purwosari yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ready mix, stone crusher, concrete block, dan pagar beton precast.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya produktivitas karyawan yang dirasakan PT Duta Beton Mandiri padahal upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan telah dilakukan. Mengingat pentingnya produktivitas karyawan untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu perlu dikaji lebih

lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivita kerja karyawan dalam perusahaan. Selanjutnya produktivitas kerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja. Maka penulis ingin melakukan penelitian berjudul “PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Duta Beton Mandiri)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah pelatihan, pengalaman, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Mengetahui fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Mengetahui pelatihan, pengalaman, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah yang berhubungan antara judul skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan. Serta diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk referensi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam pengaruh pelatihan, pengalaman dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang..