

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran personel untuk mencapai tujuan dan keuntungan perusahaan serta mempertahankan eksistensi perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan faktor kunci dalam segala aktivitas. Maka dari itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia terutama untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta produktivitas sumber daya manusia secara maksimal dan sebaik mungkin, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga kegiatan administrasi dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan. Perusahaan memiliki tujuan dan menghasilkan keuntungan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten tinggi serta berpengalaman untuk mengelola perusahaan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung argumentasi Hasibuan (2019:10), yaitu. Peran aktif dan dominan seseorang dalam setiap kegiatan organisasi, karena orang menjadi perencana, operator dan penentu tujuan organisasi, dalam hal ini dapat dicatat bahwa karyawan memegang peranan penting. Mengenai produktivitas Pekerjaan karyawan tentunya sangat penting bagi perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal penting bagi perusahaan adalah produktivitas karyawan. Karena produktivitas penting dan terbukti meningkatkan bisnis. Meningkatkan

produktivitas karyawan merupakan tantangan bagi manajemen untuk mencapai tujuan, dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Dalam pengembangan bisnis, perusahaan dapat mengukur produktivitas karyawannya sebagai peluang untuk berhasil dalam bisnisnya. Menurut Hasibuan (2019:94), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan output dengan input, dimana output tersebut harus mempunyai nilai tambah. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari kinerja setiap orang yang telah menunaikan tugasnya sehingga hasil tersebut dapat mempengaruhi produktivitas total. Semakin tinggi nilai produktivitas diharapkan akan meningkatkan tingkat kesejahteraan pekerja itu sendiri.

Produktivitas tenaga kerja sendiri cukup penting bagi karyawan di perusahaan, menurut Qomariah (2020:81) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Faktor individu masing-masing perusahaan dengan demikian berperan penting dalam mencapai hasil yang memenuhi tujuan perusahaan, karena meskipun alat yang dimiliki perusahaan sempurna, perusahaan tidak dapat melakukannya tanpa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman tenaga kerja. Untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. keinginan untuk dicapai.

PT. Pacific Angkasa Abadi merupakan perusahaan penyambung pipa baja dan pipa yang berdiri pada tahun 2015. Perusahaan tersebut memiliki ragam produk yaitu pipa besi bulat dan persegi. PT Pacific Angkasa Abadi bertujuan untuk

menyediakan produk berkualitas dan harga yang kompetitif ke seluruh pelosok Indonesia. Perusahaan juga memiliki klien dari kontraktor negara, bengkel las dan pagar, tukang atap, toko furnitur dan peralatan rumah tangga, dealer logam hingga perusahaan furnitur terbesar di Indonesia.

Kualitas personel dalam perusahaan itu sendiri harus diperhatikan dalam melaksanakan maksud dan tujuan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran volume pekerjaan, dengan mempertimbangkan semua beban dan masalah yang terkait dengan proses produksi pekerjaan ini. Sehingga dapat disadarin bahwa orang-orang yang bekerja di perusahaan dapat mengontrol produktivitas kerjanya, karena merekalah pelaksana kegiatan produksi di perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan permasalahan pada produktivitas karyawan dan kepegawaian PT. Pacific Angkasa Abadi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi berdasarkan divisi

No.	Divisi	Jumlah karyawan
1.	Staf kantor	6
2.	Produksi	30
3.	Keamanan	2
4.	Gudang	2
5.	Sopir	5
Jumlah		45

Sumber: *Data internal PT. Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 bisa disimpulkan bahwa keseluruhan jumlah karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi berjumlah 45 orang yang terdiri dari staff kantor berjumlah

6 orang, staff produksi berjumlah 30 orang, staff keamanan berjumlah 2 orang, staff gudang berjumlah 2 orang dan sopir berjumlah 5 orang yang masing – masing divisi mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan tiap divisi. Adapun realisasi hasil produksi PT. Pacific Angkasa Abadi mulai tahun 2018 – 2022 di gambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data hasil produksi PT. Pacific Angkasa Abadi tahun 2018-2022

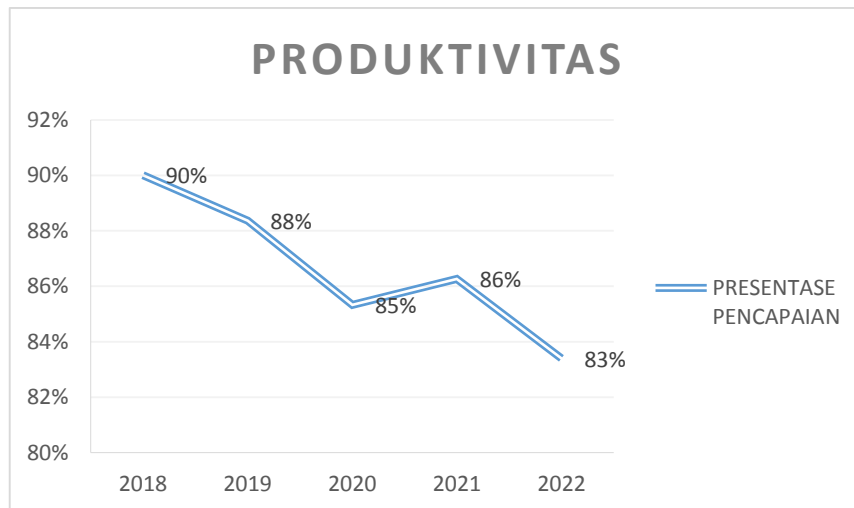
Tahun	Target Produksi (TON)	Hasil Produksi (TON) Real	%	Jumlah Karyawan
2018	500	450	90%	23
2019	550	486	88%	33
2020	600	512	85%	37
2021	750	647	86%	40
2022	1000	834	83%	45

Sumber : *Data Internal PT Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa dari target tahun 2018 dengan hasil realisasi tahun 2018 mengalami penurunan 10% yang memiliki selisih 50 ton yakni 450 ton dari jumlah target produksi sebesar 500 ton, pada tahun 2019 hasil produksi kembali menurun sebesar 12% yang memiliki selisih 64 ton yakni 486 ton dari jumlah target yang ditentukan yakni 550 ton, kemudian pada tahun 2020 penurunan terus terjadi yakni sebesar 15% yang memiliki selisih hasil produksi 88 ton dengan hasil produksi 512 ton dengan total target produksi sebesar 600 ton, hingga tahun 2021 penurunan terus terjadi yakni sebesar 14% yang

memiliki selisih hasil produksi 103 ton dengan jumlah 647 ton dari jumlah awal target produksi yang diberikan sebesar 750 ton, dan hingga pada tahun 2022 penurunan terus menerus terjadi yakni sebesar 17% yang memiliki selisih 166 ton dengan hasil 834 ton dari total target yang diharapkan perusahaan sebesar 1000 ton. Hal itu bisa menyebabkan keberhasilan dalam pencapaian hasil produksi perusahaan yang sesuai target belum bisa atau terhambat untuk mengalami peningkatan.

Dari data produksi diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun perusahaan meningkatkan target produksinya, dengan ditingkatkannya target produksi sehingga jumlah karyawan yang dipekerjakan juga bertambah. Akan tetapi dengan hasil produksi yang tercapai belum terealisasi 100% dikarenakan pencapaian hasil produksi masih dibawah target yang diharapkan oleh pihak perusahaan, bahkan tingkat produktivitas kerja terlihat menurun meskipun adanya penambahan karyawan. Hal tersebut tentunya merupakan permasalahan besar dimana pencapaian hasil produksi seharusnya bisa melebihi target yang diberikan oleh perusahaan agar pendistribusian produk menjadi tetap kondusif dan produktifitas kerja menjadi lebih baik. Meskipun setiap tahun target yang diberikan perusahaan mengalami kenaikan begitu pula hasil produksi, akan tetapi hal tersebut tidak dapat menandakan bahwa produktifitas meningkat ataupun lebih baik.



Gambar 1.1 Pencapaian produktivitas karyawan PT Pacific Angkasa Abadi (2022)

Dari gambar 1.1 mengenai presentase produktifitas karyawan diatas dapat dilihat bahwa produktifitas dari tahun 2018 hingga 2022 cenderung mengalami penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2018 produktivitas mencapai presentase angka 90% selanjutnya pada tahun 2019 presentase produktivitas mengalami penurunan presentase diangka 88%, pada tahun selanjutnya produktivitas karyawan juga mengalami penurunan menjadi 85%, pada tahun selanjutnya produktivitas karyawan mengalami peningkatan yaitu ditahun 2021 menjadi 86% dan selanjtnya pada tahun 2022 mengalami penurunan hingga 83%. Dari identifikasi diatas menandakan bahwa tingkat hasil produksi dan target produktivitas yang meningkat tidak bisa menjadi patokan bahwa produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Menurut Chandra dan Ojak (2021:24), peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi Mengalami penurunan. Produktivitas kerja merupakan salaah satu penunjang utama

keberhasilan tujuan perusahaan , maka dari itu terdapat beberapa faktor yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut Fadhli dan Khusnia (2021:92) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu meliputi pendidikan, bakat, kemampuan, sikap mental dan moral, motivasi, tingkat pendapatan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, jaminan sosial, sarana produksi, manajemen atau pengelolaan, kesempatan untuk berprestasi, nutrisi dan kesehatan. Menurut Soelistyo (2021:146) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Sehingga dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Pelatihan Kerja dan pengalaman kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas.

Dengan kualitas pendidikan yang baik maka tenaga kerja dapat meningkatkan pekerjaan mereka sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut Hidayati (2022:100) seorang pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabat sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019:54) pendidikan merupakan suatu faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan bagi setiap karyawan memang memberikan pengaruh yang cukup dominan untuk meningkatkan produktivitas bagi

karyawan itu sendiri. Pendidikan bukan hanya memberikan pengetahuan langsung dengan pelaksanaan tugas yang di kerjakannya, namun memberikan landasan untuk perkembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugas yang di kerjakan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Tabel 1.3
Tingkat pendidikan karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi

No	Riwayat pendidikan	Jumlah karyawan
1.	SD	3
2.	SMP	4
3.	SMA	33
4.	Diploma/Sarjana	5
Total keseluruhan		45

Sumber : *Data Internal PT. Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Dari tabel 1.3 diatas jumlah karyawan PT Pacific angkasa abadi yang menempuh jenjang pendidikan formal berjumlah 45 orang dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh lulusan SMA sebesar 33 orang, sedangkan lainnya dengan tingkat pendidikan SD sebesar 3 orang, untuk tingkat SMP berjumlah 4 orang lalu yang terakhir karyawan dengan tingkat pendidikan diploma/sarjana berjumlah 5 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan dalam perusahaan tersebut sebagian besar mempunyai pendidikan yang cukup, sehingga produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat menjadi lebih baik.

Dalam peningkatan produktivitas kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu pelatihan kerja, menurut Hidayati (2022:101) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar, sehingga pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi

wadah bagi karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bekerja sehingga peningkatan produktivitas dapat terjadi. Menurut pernyataan Soelistyo (2021:141) Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*), dari pernyataan tersebut pelatihan mempunyai sasaran untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi yang ada dalam jabatan yang diemban saat ini.

Tabel 1.4
Data Pelatihan kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi

Tahun	Jumlah peserta (orang)	Jenis pelatihan
2018	14	1. Pelatihan Welder atau Las
	6	2. Pelatihan kerja karyawan baru
2019	12	1. Pelatihan Welder atau Las
	8	2. Pelatihan kerja karyawan baru
2020	2	1. Pelatihan K3
	12	2. Pelatihan Welder atau Las
	12	3. Pelatihan Kerja karyawan baru
2021	2	1. Pelatihan K3
	10	2. Pelatihan welder atau Las
	40	3. Training Pengelolaan limbah B3
	6	4. Pelatihan kerja karyawan baru
2022	2	1. Pelatihan K3
	12	2. Pelatihan welder atau Las
	25	3. Pelatihan CNC (Computer Numerical Control)
	3	4. Pelatihan kerja karyawan baru

Sumber : *Data Internal PT. Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Pada Perusahaan PT. Pacific Angkasa Abadi frekuensi pelatihan kerja pada tahun 2018-2022 terlihat tidak adanya penambahan ataupun peningkatan pelatihan kerja dari tahun ke tahun, hal ini dapat dilihat dari jenis pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan hanya seputar pekerjaan yang ada dalam

perusahaan atau *On the job training*, dan peserta pelatihan dari tahun ke tahun mengalami jumlah fluktuasi diakibatkan karena terdapat beberapa karyawan yang sudah mengikuti pelatihan yang sama pada tahun sebelumnya.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2019:70) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Maka dari itu Perusahaan seharusnya memberikan berbagai jenis pelatihan kerja agar kompetensi yang dimiliki seluruh karyawan menjadi lebih baik agar lebih terampil dalam bekerja dan menjadikan produktivitas kerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Dalam peningkatan sumber daya manusia pengalaman kerja merupakan salah satu hal dapat diperhatikan, Menurut Hasibuan (2019:55) orang yang berpengalaman kerja merupakan calon karyawan yang sudah siap pakai, oleh karena itu Pengalaman kerja menjadi takaran seberapa dalam seorang karyawan memahami tugasnya dalam perusahaan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dengan melihat berapa lama waktu atau masa kerja seorang karyawan. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Salju dkk (2018) Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka akan semakin cakap karyawan tersebut saat bekerja serta memanfaatkan fasilitas dan teknologi dalam lingkungan kerja dengan optimal. Oleh karena itu visi misi perusahaan dapat di capai dengan sangat baik. Tenaga kerja dengan masa kerja dan pengalaman kerja yang lebih banyak dan masa kerja yang lama pasti memiliki nilai yang berbeda dengan tenaga kerja yang masih memiliki sedikit pengalaman kerja. Karena keterampilan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Semakin

banyak pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tabel 1.4
Riwayat masa kerja karyawan PT. Pacific Angkasa Abadi

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
Fresh Graduate	16
≤ 1 tahun	9
2 Tahun	3
3 tahun	2
4 tahun	5
≥ 5 tahun	10
Total karyawan	45

Sumber : *Data internal PT Pacific Angkasa Abadi (2022)*

Dari data tabel 1.4 Diatas karyawan PT Pacific Angkasa Abadi kebanyakan cenderung memiliki riwayat masa kerja kurang dari 3 tahun dengan di dominasi oleh fresh graduate, sehingga pengalaman kerja yang dimiliki karyawan terbilang minim. Minimnya pegalaman kerja. karyawan menjadi permasalahan dalam mempengaruhi sebuah produktivitas perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai dalam Halimatussakdiah dkk (2019) adanya pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diindetikan dengan masa kerja, masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seorang karyawan tersebut dalam menduduki jabatannya. Sehingga dengan masa kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi yang sedikit menandakan bahwa karyawan perusahaan tersebut masih kurang berpengalaman, sehingga menyebabkan terhambatnya proses pekerjaan dan memengaruhi produktivitas.

Dengan adanya research gap dapat di munculkannya hasil realitas dari produktifitas kerja beserta sejumlah faktor yang mempengaruhinya, hasil yang

ditunjukkan terdapat beberapa perbedaan yang menunjukkan penelitian terdahulu belum terdapat keseragaman hasil. Dapat dilihat penelitian dari Rodli (2019), Munawarah dkk (2022) serta Isnawati dkk (2020) dengan variabel yang sama yaitu pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempunyai kesamaan hasil penelitian yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Permana dkk (2020) Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lalu hasil penelitian dari Lubis dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu melihat adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan adanya kesenjangan dalam penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu jika dikaitkan dengan latar belakang permasalahan, peneliti menemukan pokok permasalahan dalam melakukan penelitian di PT. Pacific Angkasa Abadi yakni bahwasanya dalam lima tahun terakhir produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, hal itu bisa terjadi karena kurangnya kegiatan pelatihan karyawan sehingga pengalaman kerja yang di dapatkan terlalu minim, meskipun begitu tingkat pendidikan semua karyawan dirasa cukup yang seharusnya bisa menjadi nilai tambahan untuk kenaikan produktivitas kerja karyawan. Dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi, Gresik, Jawa Timur**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan oleh penulis diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi ?
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi ?
3. Apakah pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang dan rumusan masalah dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi
3. Menganalisis Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pacific Angkasa Abadi

1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan agar bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak, akan halnya hasil dari penelitian ini dapat mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak yang berkaitan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menghasilkan konsep tentang bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT Pacific angkasa abadi. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan pustaka terutama tentang penelitian yang serupa di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kritik dan saran serta wawasan bagi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah produktivitas karyawan.

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Pacific Angkasa Abadi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Pacific Angkasa Abadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Pacific Angkasa Abadi.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan sehingga dapat menjadi bahan masukan yang dipercaya dan layak bagi penelitian selanjutnya dalam bidang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan.
- b. Bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan acuan pembelajaran bagi mahasiswa lain.

