

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab, kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi yang dimiliki dan besarnya modal saja. Tetapi faktor manusia sebagai faktor terpenting pula.

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara individu maupun perorangan. Setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan tersebut maka semakin besar pula tanggung jawab yang akan diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki (Effendy, 2011:119).

Kebaikan daripada produktivitas kerja seseorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari tingkat pendidikannya. Yang dimaksud dalam hal ini mengenai pendidikan para pegawai yang berijazah akhir Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan perguruan tinggi (D3 atau S1). Banyak diantara pegawai tersebut memiliki masa kerja yang sudah sekian lama, umumnya diatas lima belas tahun. Umumnya tingkat pendidikan akhir para senior adalah SD dan SMP, sedangkan yang lulusan SMA sedikit sekali. Maka

tak heran, jika mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang. Hal ini disebabkan rendahnya kesadaran masyarakat terdahulu akan pentingnya pendidikan.

Bilamana perusahaan ingin membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan diperusahaan. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Seperti halnya karyawan yang bekerja dibagian pembukuan atau kantor. Karyawan tersebut minimal berbatas SMA sederajat dengan nilai matematika minimal 9. Tingkat pendidikan yang terlalu rendah akan sulit memahami pesan atau informasi yang disampaikan sedangkan bagian kantor atau pembukuan membutuhkan karyawan yang lebih teliti untuk meminimalisir adanya kesalahan dalam pembukuan laporan perusahaan. Sedangkan untuk bagian produksi minimal berpendidikan SMP karena pada bagian tersebut lebih membutuhkan tenaga dari karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Seperti disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012:19) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pada proses perekrutannya, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang memiliki

pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. karena pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Pengalaman kerja merupakan modal penting seseorang dalam suatu bidang garapan. Perusahaan memiliki pelamar yang memiliki pengalaman kerja maupun yang tidak memiliki sama sekali. Namun, mereka yang memiliki pengalaman kerja dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan dikerjakan. Dibandingkan mereka yang belum memiliki pengalaman pekerjaan

Menurut Veithzal Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi rasa disiplin yang ada dalam diri karyawan akan meningkatkan produktivitas. Hal ini terjadi karena tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta semangat dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dan berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih sedikit melakukan kesalahan dibandingkan karyawan yang tidak disiplin. Dalam proses produksi, tentunya perusahaan memiliki prosedur-prosedur yang harus dipatuhi karyawannya agar terhindar dari kecelakaan kerja. Jika karyawan memiliki

disiplin rendah tentunya mereka tidak akan mengindahkan peraturan tersebut. Pada kenyataannya banyak karyawan yang malas-malasan saat jam kerja. Misalnya saat kerja karyawan melakukan chatting, browsing, atau plesiran saat dinas luar dan sebagainya. Hal tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan

Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Anggapan karyawan sebagai budak dapat menciptakan rasa tidak nyaman pada karyawan karena merasa tidak dihargai. Pada hakekatnya, karyawan merupakan modal perusahaan yang memiliki peranan penting dalam kelanggengan perusahaan. Bukan hanya sebagai karyawan yang diperas tenaganya. Produktifitas karyawan yang baik

tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut Ardana dkk (2012:270) produktivitas merupakan perbandingan efektifitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang memiliki perbedaan watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, memiliki akal dan perasaan serta motivasi. Jika tenaga kerja merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan gairah, maka dapat dipastikan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan perusahaan terhadap peningkatan produktifitas karyawan di PT. Maspion divisi Aluminium III.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah berupa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan, pengalaman kerja bagi karyawan baru, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* (sendiri-sendiri) terhadap peningkatan produktifitas di PT. Maspion divisi Aluminium III?

2. Apakah pendidikan, pengalaman kerja bagi karyawan baru, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara *simultan* (bersama-sama) terhadap peningkatan produktifitas karyawan di PT. Maspion divisi Aluminium III?
3. Manakah faktor pendidikan, pengalaman kerja bagi karyawan baru, disiplin kerja atau lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap penongkatan produktifitas karyawan di PT. Maspion divisi Aluminium III?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan daroi penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan, pengalaman kerja bagi karyawan baru, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara *parsial* (sendiri-sendiri) terhadap peningkatan produktifitas di PT. Maspion divisi Aluminium III.
2. Untuk mengetahui apakah pendidikan, pengalaman kerja bagi karyawan baru, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara *simultan* (bersama-sama) terhadap peningkatan produktifitas karyawan di PT. Maspion divisi Aluminium III.
3. Untuk mengetahui faktor pendidikan, pengalaman kerja bagi klaryawan baru, disiplin kerja atau lingkungan kerja yang paling berpengaruh secara dominan terhadap peningkatan produktifitas karyawan di PT. Maspion divisi Aluminium III.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi STIE Mahardhika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan bagi mahasiswa STIE Mahardhika dan bermanfaat sebagai bahan wacana diperpustakaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai gambaran mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktifitas karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis selama melakukan penelitian. Juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang didapat dimasa perkuliahan untuk digunakan dalam praktek dilapangan.