

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM atau sumber daya manusia ialah satu dari sekian banyak elemen penting dalam sebuah perusahaan. Kecacatan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia dapat berakibat berbai hal buruk, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Gangguan yang terjadi dalam sebuah organisasi yang berakibat dari kecacatan tersebut antara lain profit, kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi dalam perusahaan tersebut. Manajer yang dalam hal ini bertindak sebagai tonggak keberlangsungan organisasi harus mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia haruslah melibatkan sumber daya manusia itu sendiri (karyawan). Dengan melibatkannya karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, akan mendorong terwujudnya perubahan, karena akan ditunjang perencanaan yang bersumber dari sumber daya manusia itu sendiri.

Meingkatnya kinerja sebuah perusahaan yang diprakarsai oleh peningkatan produktivitas dari sumber daya manusia nya itu sendiri, karena produktivitas merupakan sebuah syarat mutlak untuk mengukur seberapa besar perusahaan itu telah / dapat berkembang. Peningkatan produktivitas tidak selalu dapat diukur dengan angka, tapi angka yang dihasilkan, jelas dapat menunjukkan tingkat produktivitas perusahaan tersebut. Dengan memperhatikan nilai dari hasil output sebuah perusahaan, maka perusahaan itu dapat dikatakan memiliki produktivitas yang meningkat jika nila output yang dihasilkan sama atau lebih besar dari input yang diberikan.

Perusahaan dalam perkembangannya, selalu memberikan upaya agar karyawan dalam ruang lingkup perusahaan tersebut memiliki produktivitas kerja

yang tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah perusahaan dalam memperoleh atau mencapai tujuan perusahaan tersebut. Upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara sederhana seperti peningkatan gaji, atau, kelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergantung kebijakan perusahaan. Mengingat setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memperlakukan karyawan mereka. Dengan memperhatikan cara-cara sederhana itu, perusahaan dapat memantau dan mempertimbangkan cara apa yang akan digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

Didefinisikan menurut Mathis (dalam Butar, 2015) produktivitas kerja adalah pengukuran dan kualitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Itu artinya, produktivitas kerja memiliki andil dalam perkembangan sebuah perusahaan, mengingat terdapatnya pertimbangan pekerjaan dan besaran biaya yang diperlukan untuk sumber daya manusia perusahaan. Dikatakan pula, seorang karyawan dianggap produktif apabila dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat yang lebih tinggi, namun dengan meminimalisir penggunaan sumber daya.

Produktivitas kerja memiliki beberapa unsur pokok yang terbagi dalam beberapa kriteria untuk menilainya. Unsur tersebut antara lain:

a. Pengetahuan

Donsu, 2017 menjelaskan bahwa pengetahuan adalah hasil dari rasa keingintahuan seseorang yang didapat melalui proses sensorik dari panca indera yang dimiliki. Pengetahuan dalam diri manusia (atau lebih diutamakan di sini adalah karyawan) adalah hasil yang diperoleh melalui penginderaan. Dengan menggunakan panca indera yang dimiliki, seseorang dapat dengan mudah

mengidentifikasi sebuah objek, masalah, dan solusi yang akan diterapkan. Inilah hal yang mendasari seseorang dianggap “tahu” akan sesuatu hal.

b. Pengalaman

Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Dalam pengalikasiannya di dunia kerja, pengalaman yang dilihat oleh sebuah perusahaan ialah pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini dapat dengan mudah diperoleh oleh sumber daya manusia dengan mengembangkan minat atau bakat yang dimiliki dalam dunia kerja, untuk kemudian diterapkan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap memiliki sebuah pengalaman kerja atau lebih, apabila dalam rutinitas kerjanya, sumber daya manusia tersebut telah bekerja atau telah beberapa kali bekerja di bidang yang sama dengan mengembangkan minat dan bakat yang dimilikinya tadi.

Sumber daya manusia yang sudah memiliki pengalaman kerja, sudah pasti memiliki kemampuan dalam bekerja yang lebih baik. Namun tetap diperhatikan, apabila pengalaman kerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut di pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki keterikatan atau hubungan dengan pekerjaan barunya, secara otomatis pengalaman tersebut tidak dapat dipergunakan, dan sumberdaya manusia tersebut harus mengulang dari awal (seperti sumber daya manusia lainnya yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali).

c. Kemampuan

Menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan merupakan sifat yang diperoleh seseorang baik dari sejak dia lahir atau setelah orang tersebut menjalani proses pembelajaran, yang membantu orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Artinya, kemampuan seorang sumber

daya manusia dapat diperoleh melalui berbagai cara, untuk kemudian dapat diterapkan di dunia kerja.

Kemampuan dapat didapat dengan memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Seorang sumber daya manusia dianggap mampu apabila dalam menjalankan pekerjaannya, sumber daya manusia tersebut dapat menjalankannya dengan baik.

Papaya Fresh Gallery adalah *supermarket* internasional yang memiliki perkembangan pesat di Indonesia, dan memiliki cukup banyak cabang di berbagai kota. *Papaya Fresh Gallery* adalah supermarket dengan spesialisasi yang menyediakan beragam produk import (dengan spesialisasi produk-produk dari Jepang). Berdiri sejak 25 September 2005 di beberapa lokasi strategis, *Papaya Fresh Gallery* sudah dikenal menjadi *supermarket* yang mengutamakan kualitas barang-barang yang dijual, dan pelayanan yang diberikan terhadap konsumen.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanannya, *Papaya Fresh Gallery* selalu memberikan pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan ini dikhususkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengenal produk, keterampilan dalam menangani konsumen, dan pelayanan yang diberikan untuk konsumen, agar konsumen tersebut nyaman dan selalu berbelanja di sana.

Oleh karena itu setelah mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan, memotivasi para karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengetahui apakah *On the Job Training* berpengaruh terhadap kemampuan dan pengalaman kerja karyawan. Judul penelitian yang diajukan adalah “**Pengaruh**

Pengetahuan, Pengalaman dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di *Papaya Fresh Gallery* Margorejo Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di *Papaya Fresh Gallery*?
2. Apakah pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja di *Papaya Fresh Gallery*?
3. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di *Papaya Fresh Gallery*?
4. Apakah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di *Papaya Fresh Gallery*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery*.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja *Papaya Fresh Gallery*.
3. Untuk mengetahui apakah kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery*.
4. Untuk mengetahui apakah pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan *Papaya Fresh Gallery*.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap perusahaan untuk kedepannya mempertimbangkan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

b. Bagi Peneliti

Di harapkan mampu memberikan andil dalam pengembangan diri peneliti, agar dapat menjadi pribadi sumber daya manusia yang baik di kemudian hari, serta sebagai modal untuk siap terjun dalam dunia kerja.

c. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelinitan sejenis, serta sebagai sarana kontribusi bagi akademisi, dosen, dan mahasiswa lainnya.