

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan). Untuk mengelola SDM di era globalisasi Berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya (Robbins & Judge, 2015:33).

Menurut fakta yang ada daya saing SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan penurunan peringkat *Index Human Development* (HDI) Indonesia pada tahun 2014 yang berada di urutan 124 dari 187 negara dengan nilai HDI masih berada pada kategori medium, yaitu sebesar 0,617. Peringkat ini mengalami kenaikan satu peringkat jika dibandingkan tahun 2010 yang memperoleh peringkat 125 dari 187 negara. Jika dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Pasifik dan Philipina yang mampu mencapai nilai HDI sampai 0,671 (Negara-negara Asia Pasifik) dan 0,644 (Philipina), maka Indonesia masih lebih rendah, dan bahkan jauh lebih rendah dari Jepang yang memiliki nilai HDI 0,901 dan duduk di peringkat 12 (hdr.undp.org., 2014).

Rendahnya nilai HDI Indonesia tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja sumber daya manusia di Indonesia, yang merupakan dampak dari persaingan yang semakin ketat akibat sifat pasar yang *borderless*. Sifat pasar

yang *borderless* ini menjadikan setiap perusahaan bisa memasuki pasar di luar wilayah domestiknya dengan lebih mudah. Sebagaimana Porter (2011:121) menyebut kinerja sumberdaya manusia dalam keunggulan kompetitif ini berlaku bagi perusahaan di semua sektor riil maupun moneter yang menjadikan perusahaan harus siap mendukung proses terwujudnya *capability*, *productive*, *creative*, dan *innovative*.

Produktivitas kerja sumberdaya manusia (karyawan) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Adapun tujuan mencapai kinerja bagi perusahaan adalah keinginan untuk tetap berdiri atau eksis (*survive*), untuk memperoleh laba (*benefit*), dapat berkembang (*growth*), dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik (Armstrong, 2015:15). Produktivitas kerja karyawan tersebut merupakan hasil yang dicapai tenaga kerja dengan jangka waktu tertentu apabila unsur – unsur pendukung dan faktor yang mempengaruhinya dilakukan secara berimbang. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yakni pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kebiasaan, dan perilaku.

Dalam konteks selanjutnya, Griffin (2014:220) menyatakan bahwa produktivitas kerja yang berasal dari karakteristik individu memiliki lingkungan tempat bekerja (*workforce*) yang beragam (*diversity*) memungkinkan adanya manajerial *stereotype*. Gender merupakan salah satu isu keberagaman (*diversitas*) dengan lingkungan kerja, kondisi kerja, situasi kerja, maupun budaya kerja, diindikasikan adanya perlakuan diskriminasi, marjinalisasi, subordinasi, beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak kepada pihak lainnya, baik dalam maupun di luar perusahaan.

Di lain pihak, variabel ketrampilan kerja juga memberikan pengaruh dari produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja menunjukkan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya

dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui (Robbins & Judge, 2015:69). Faktor – faktor ketrampilan kerja dikaitkan dengan produktivitas kerja dapat diidentifikasi seperti: ketrampilan teknik, ketrampilan administratif, ketrampilan hubungan manusia, ketrampilan konseptual, dan ketrampilan diagnostik (Wibowo, 2012:112).

Selanjutnya, pembagian kerja yang didasarkan karakteristik pekerjaan karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan tersebut adalah memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya (Hamid, 2014:16). Karakteristik tersebut dapat ditemukan pada dimensi model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*), yang berlaku dengan baik bagi para karyawan dengan kebutuhan yang meningkat tinggi maupun rendah dan konteks kepuasan yang tinggi maupun rendah. Menurut Hackman & Oldham (dalam Robbins & Judge, 2015:46), bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model-JCM*) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan, yakni keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Sebagaimana Wiranti (2016), bahwa karakteristik pekerjaan yang dimiliki, dapat membantu dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, yang secara tidak langsung dapat mendorong terciptanya produktivitas kerja.

Berdasarkan penjabaran dari hubungan antar variabel di atas, maka kesetaraan gender, ketrampilan kerja, dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu perusahaan yang menjadi objek studi penelitian ini adalah divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya Divisi *airport security* PT

Angkasa Pura I lebih lanjut memiliki keberagaman kerja dari sisi gender, ketrampilan kerja, dan karakteristik pekerjaan pada masing – masing karyawan. Lingkungan pekerjaan divisi *airport security* PT Angkasa Pura I yang terdiri dari jumlah karyawan perempuan yang lebih sedikit dibandingkan jumlah karyawan laki – laki masih memberikan ketidakadilan di dalam pekerjaan. Karyawan laki-laki di pekerjaan divisi *airport security* PT Angkasa Pura I lebih mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya berbagai jenis pekerjaan dibandingkan menghindarinya. Perilaku pegawai perempuan akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding perilaku pegawai laki-laki, meskipun dalam banyak situasi di pekerjaan divisi *airport security* PT Angkasa Pura I perempuan lebih banyak melakukan kerjasama dibanding laki-laki dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi apabila akan ada risiko yang timbul, laki-laki cenderung lebih banyak membantu dibanding perempuan.

Di lain pihak, pekerjaan divisi *airport security* PT Angkasa Pura I masih memiliki permasalahan dalam hal ketrampilan dan karakteristik kerja yang dimiliki karyawan. Sebagian karyawan menyebutkan pekerjaan karyawan yang monoton membuat semangat kerja mereka turun, serta kurangnya pengembangan karyawan dalam hal segi pemberdayaan sumberdaya manusia. Disamping, rekan kerja yang kurang mendukung satu sama lain menyebabkan pekerjaan mereka terhambat. Hal inilah yang menjadi alasan munculnya perilaku yang tidak efektif dan efisien yang berpengaruh pada tidak terciptanya produktivitas kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berpijak atas paparan latar belakang penelitian ini, maka dapat dapat dikemukakan bahwa kesetaraan gender, ketrampilan kerja, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ragamnya gender dalam suatu perusahaan dengan menunjukkana adanya keadilan pembagian pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja perusahaan. Di samping

itu, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin besar pula ketrampilan dan karakteristik pekerjaan tersebut yang juga memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini perlu dikaji melalui analisis kuantitatif dengan penelaahan komprehensif dengan judul “Pengaruh Kesetaraan Gender, Ketrampilan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi *Airport Security* PT. Angkasa Pura I Juanda di Surabaya”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesetaraan gender berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya?
2. Apakah ketrampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya?
5. Apakah secara simultan kesetaraan gender, ketrampilan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh ketrampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.
5. Mengetahui pengaruh secara simultan kesetaraan gender, ketrampilan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Aspek akademis

Diharapkan penelitian ini memberikan wawasan bagi mahasiswa (akademisi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika yang tertarik meneliti masalah yang sama dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori manajemen dalam pengaruhnya dengan kesetaraan gender, ketrampilan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Aspek praktis

Penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen berkaitan dengan masalah kesetaraan gender, ketrampilan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi *airport security* PT Angkasa Pura I Juanda di Surabaya.