

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu terdapat hubungan pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. dalam penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2007), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budiono (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramanyata (2017), hasil penelitian tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok. Selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013:156). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi persepsi dan kreativitas, seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Karyawan seperti ini merupakan asset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2009; 72-77) dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini mengambil beberapa faktor

saja yaitu faktor pendidikan, faktor fasilitas, dan faktor pengalaman kerja, karena pada PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember karyawan bagian produksinya diharuskan mempunyai ketrampilan, pengetahuan tentang memproduksi karet.

Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 29). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember untuk karyawan bagian produksi yang berijazah terakhir SD sebanyak 30% SMP sebanyak 50% dan SMA sebanyak 20%, dari hal ini bias dikatakan bahwa pendidikan karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditepati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja inipun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional (Moenir 1989:197). Di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember terdapat beberapa fasilitas untuk menunjang pekerjaannya yaitu seperti bangunan dan alat-alat untuk memproduksi karet dari bahan mentah menjadi bahan jadi atau setengah jadi.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117). Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

PT Perkebunan Nusantara XII atau yang selanjutnya disebut dengan PTPN XII merupakan Badan Usaha Milik Negara dengan status Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. PTPN XII ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang agro bisnis dan agro industri. PTPN XII mengelola area perkebunan seluas 80.000 ha dan tersebar diseluruh wilayah jawa timur yang terbagi dalam tiga wilayah dan 34 kebun. Setiap wilayah terdiri atas beberapa kabupaten. Untuk wilayah I terdiri atas Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Jember (Desa Sidomulyo), untuk wilayah II terdiri atas Kabupaten: Jember (Desa Kramat Sukoharjo, Desa Banjarsari Klatakan, Desa Mangaran, Desa Lengkong, Desa Curah Nongko, Desa Pondokrejo, Desa Curah Takir, Desa Mulyorejo, Desa Silo), Bondowoso, dan Situbondo, sedangkan untuk wilayah III terdiri atas Kabupaten: Ngawi, Kediri, Blitar, Malang, Lumajang, dan Jember (Desa Gelang). Komoditi yang dihasilkan dari ketiga wilayah tersebut adalah karet, kopi robusta, kopi arabika, kakao bulk, kakao edel, teh, dan aneka kayu.

PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember adalah perseroan terbatas (PT), yang melakukan usaha dibidang agribisnis serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta mendapatkan keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan,

perseroan menjalankan kegiatan usaha antara lain: pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, dan penanaman. Di produksinya meliputi: pemungutan hasil sadapan karet, dan pengolahan hasil sadapan karet menjadi barang jadi dan setengah jadi.

PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember yang bergerak dibidang produksi, banyak menggunakan tenaga kerja manusia sebagai proses produksi. Dengan faktor tenaga kerja manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok kelangsungan hidup perusahaan, tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi perusahaan harus memberikan perlakuan yang baik, sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah. Berikut hasil produksi karet diPTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Seperti dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil produksi karet di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember dari tahun 2013-2017

No	Tahun	Pendapatan Per kg
1	2013	322,015
2	2014	383,334
3	2015	525,300
4	2016	602,930
5	2017	670,500

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel tersebut bisa dilihat bahwa hasil produksi karet yang dihasilkan oleh PTPN XII Kebun Sumber Tengah dari tahun 2013-2017 terus mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Hal tersebut terjadi karena kondisi bahan baku yang selalu mencukupi.

Demi tercapainya target perusahaan, bagian terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi merupakan suatu bagian

yang ada pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Pada PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember terdapat beberapa mesin yang digunakan dalam menghasilkan produk, namun dalam pengerjaannya tenaga kerja manusia (karyawan) masih sangat dibutuhkan. Proses menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat diketahui pasti karena untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menjadi beberapa spesifikasi pekerjaan dengan waktu (lama) pengerjaan tugas yang berbeda-beda.

Dari hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan mempengaruhi beberapa faktor dalam perusahaan. Tentunya pihak perusahaan ingin mengetahui hal-hal apa saja yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah, dalam kaitannya dengan dengan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus dibenahi agar produktivitas kerja karyawan bias lebih optimal dari sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi target perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2007), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budiono (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramanyata (2017), hasil penelitian tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan mengacu pada penelitian diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember?
2. Apakah fasilitas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember?
3. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kabupaten Jember.

b. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

c. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai ketanaga kerjaan dan produktivitas kerja.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat.