

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini ditunjukkan teknologi yang semakin pesat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan. Demi kemajuan dan perkembangan tersebut dapat dilihat bahwa semakin banyak sekali perusahaan yang didirikan, baik dalam skala kecil hingga skala besar. Hal tersebut terjadi karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki harapan dan tujuan yang besar agar dikemudian hari perusahaannya berkembang pesat dan dapat mencapai segala tujuan sehingga pada akhirnya akan mencapai produktivitas yang tinggi.

Perkembangan usaha yang pesat akan berdampak pada tingginya persaingan atau perusahaan sejenis. Faktor manusia memegang peranan yang paling dominan di samping faktor-faktor lain, sehingga memungkinkan suatu perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya persaingan memaksa setiap perusahaan yang menginginkan suatu kesuksesan untuk meningkatkan produktivitasnya guna keberhasilan jalannya perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Sasaran obyek penilaian produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Dengan

demikian jelas bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai peranan penting dalam 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 (Yuniarsih dan Suwanto, 2013) dalam (Putri, 2016). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan didalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2003) dalam (Putri, 2016) 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.

Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan la manya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto (2013) dalam (Putri, 2016).

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena motivasi dalam diri karyawan sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan terdorong untuk melakukan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya, dan hal ini akan meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarahpada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannnya yang tidak terpenuhi, menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. (Suwanto, 1991) dalam (Mahendra, 2014).

CV. Gasrem Surya Perdana Kupang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian, dimana perusahaan ini membutuhkan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam bekerja sesuai dengan misi dan tujuan dari perusahaan. Produktivitas dari CV. Gasrem Surya Perdana Kupang diperoleh dari hasil penjualan produk pertanian yang dikelola seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Produktivitas
CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

No	Jenis	Jumlah Produksi		
		2018	2019	2020
1	Bawang Merah	778 kg	725 kg	794 kg
2	Bawang Putih	635 kg	612 kg	600 kg
3	Kangkung	500 kg	496 kg	465 kg
4	Tomat	600 kg	575 kg	492 kg
5	Sawi	298 kg	365 kg	315 kg

Sumber: Laporan Produktivitas CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas dari CV. Gasrem selama tiga tahun terakhir berfluktuasi. Karena jumlah produksi bawang merah dan bawang putih pada tahun 2018 dan 2020 mengalami peningkatan. Sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan. Kangkung dan tomat pada tahun 2018, 2019 jumlah produksi mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2019, 2020 jumlah produksi sawi mengalami peningkatan sedangkan tahun 2018 mengalami penurunan.

Sesuai dengan misi dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas diperlukan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang dapat menunjang aktivitas perusahaan. Saat ini CV. Gasrem memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan seperti pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Pendidikan
CV. Gasrem Surya Perdana Kota Kupang

No	Tingkat Pendidikan	Tahun
		2020
1	S2	2 orang
2	S1	5 orang
3	D3	6 orang
4	SMA	19 orang
	Jumlah	32 orang

Sumber Data : CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Tabel 1.2 menunjukan bahwa tingkat pendidikan karyawan di CV. Gasrem Surya Perdana Kupang terdiri dari karyawan dengan latar belakang tingkat pendidikan S2, S1, D3 dan SMA. Berdasarkan data tersebut komposisi karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain. Sementara jika dilihat dari perkembangan tingkat pendidikan SMA dan D3 mengalami kenaikan disisi lain perusahaan membutuhkan karyawa yang lebih banyak lagi.

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja

No	Masa Kerja	Karyawan
1.	> 1 Tahun	9
2.	> 2 Tahun	10
3.	> 3 Tahun	13
	Jumlah	32

Sumber Data : CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Pengalaman kerja di CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dengan masa kerja karyawan mulai lebih dari 1 tahun hingga lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara langsung terkait dengan motivasi kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut meliputi: 1) Masih ada beberapa karyawan yang belum memahami pekerjaannya sehingga menghambat kerja dan pelaksanaan program; 2) Sebagian karyawan baru akan bekerja apabila diperintah oleh pimpinan; 3) Rendahnya tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat banyak karyawan yang belum tertib waktu; 4) Masih ada beberapa karyawan yang tidak semangat dalam bekerja dan sering kehilangan konsentrasi; 5) Tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit sangat tinggi.

Selain fenomena di atas penelitian dilakukan karena adanya research gap pada penelitian sebelum sebagai berikut:

Menurut Yusnita (2011) hasil penelitian mengemukakan variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Tini Nurhayaty (2012) mengemukakan variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Mayasari (2013) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Elfina Marila

(2014) mengemukakan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Anik Insyah (2015) menyatakan bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja dengan hasil penelitian yang menunjukan positif signifikan antara kedua variabel. Menurut Arum Pranawengrum (2016) hasil penelitian mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas mendorong melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?
2. Apakah pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang ?
3. Apakah pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
- 3 Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan masukan terhadap perusahaan melalui permasalahan penelitian, sehingga dapat dijadikan referensi atau untuk merumuskan kembali kebijakan-kebijakan yang dapat diambil perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti dengan topik yang berkaitan demi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya di bidang manajemen.