BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam sistem operasi perusahaan dan memegang peran yang paling 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 dan tersedianya menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. dikarenakan kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, melainkan faktor manusia juga merupakan faktor yang terpenting dalam kunci sukses suatu perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986)

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan pengalaman kerja yang baik dan produktivitas kerja, sehingga setiap karyawan dapat

menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Oleh karena itu, perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 1999).

Demi meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, perusahaan Fortuna Industri Plastik telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu

diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas kerja.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya diutamakan, khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA, sedangkan untuk bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Semua ini diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Perusahaan fortuna industry plastic merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi berupa plastik yang rata-rata untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari 10 orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga untuk menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan tidak dapat diketahui dengan pasti. Selanjutnya produktivitas kerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengalaman kerja.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membahas tentang hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan fortuna industri plastik Pasuruan. Berdasarkan observasi awal didapatkan bahwa pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan. Agar dalam menghasilkan barang dapat tepat waktu, sehingga mudah untuk melakukan pekerjaannya, namun produk tersebut dibutuhkan masyarakat dalam setiap hari pada lingkungan sekitar maupun di beberapa daerah di Jawa Timur.

Dalam peninjauan di atas terkait jalannya perusahaan disebabkan oleh tingkat pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa karyawan yang berpengalaman sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam suatu produk maupun berjalannya tingkat kualitas atau kuantitas, maka dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian tentang pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor PT Pegadaian oleh Fitri Zakiyah (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor PT Pegadaian Cabang Cibinong. Hasil dari penelitian ini

didapatkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai terhitung masing-masing indikator penelitian > dibanding nilai reliabel sehingga indikator tiap-tiap variable penelitian valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach alpha masing-masing variabel penelitian > 0,6, sehingga indikator tiap-tiap variable penelitian dapat dikatakan reliabel atau konsisten sebagai alat ukur. Dari beberapa uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan faktor pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan 52,3% variabel produktivitas di PT Pegadaian Cabang Cibinong dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pengalaman kerja.

Penelitian selanjutnya tentang produktivitas kerja karyawan pada perusahaan keripik kentang oleh Dadang Iman Eka Sanjaya (2009) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi disebabkan oleh kelima variabel produktivitas (Y) diantaranya adalah variable Y1 yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 50% sedangkan sisanya yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 0%, pada Variabel Y2 yang menjawab setuju sebanyak 9 responden atau 45% sedangkan sisanya yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 11 responden atau 55%, pada variabel Y3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau 50% sedangkan sisanya yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 50%, pada variable Y4 yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 4% sedangkan sisanya yang menjawab Ragu - Ragu sebanyak 11 responden atau 5%.

Penelitian selanjutnya tentang Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja karyawan oleh M. Asbakhul 'Ulum (2010) dengan judul Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja karyawan di perusahaan daerah air minum (pdam) kota Blitar Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar menunjukkan nilai hitung r 0.846. diketahui nilai N adalah 66 dan nilai table r adalah 0.000. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila hitung r lebih besar dari table r dengan taraf signifikansi 95%, hitung r dari hasil korelasi di atas memiliki nilai hitung r 0.846. $>$ table r 0.000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Blitar.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastik Pasuruan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan?
2. Apakah produktivitas kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan?
3. Apakah ada hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan fortuna industri plastik di Pasuruan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai masukan untuk memberikan sumbangan pemikiran referensi informasi khususnya bagi mahasiswa psikologi yang sedang menyusun tugas akhir dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian yang menyangkut masalah yang sama.