

BAB I

PENDAHULUAN

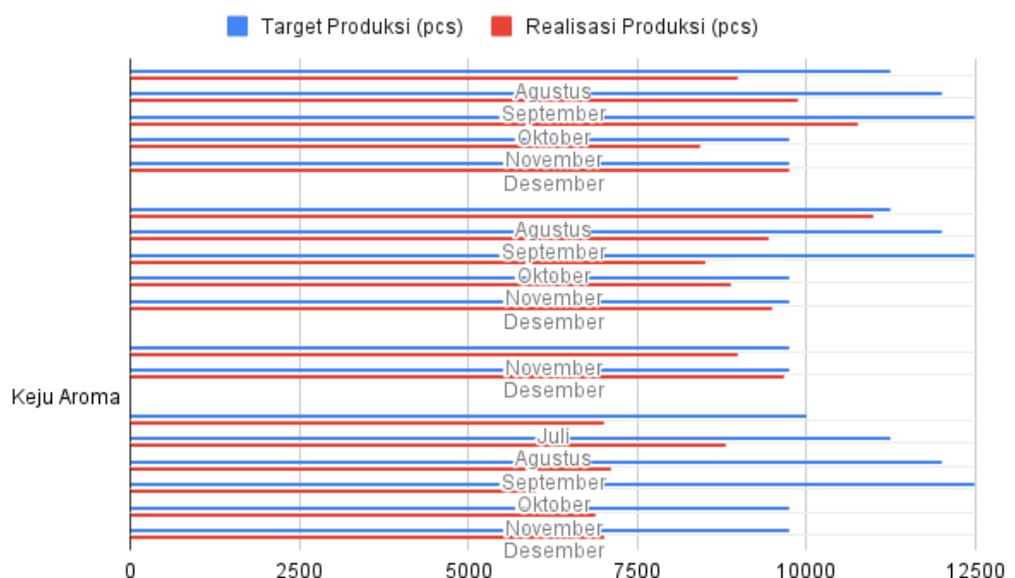
1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang efektif semakin menyadari bahwa faktor manusia merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja. Baik dalam organisasi besar maupun kecil, keputusan dan perilaku yang diambil karyawan akan mempengaruhi kegiatan dan lingkungan tempat organisasi beroperasi. Manajer di semua tingkatan menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sistem yang efektif dalam merekrut, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia (Aklilu, 2020).

Pentingnya memahami peran sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan merupakan indikator penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini sesuai dalam penelitian R.N. Maudoma (2017) yang menjelaskan bahwa parameter yang untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Agar dapat bertahan dan berkembang, perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja seluruh sumber dayanya. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengarahkan karyawan dengan berbagai strategi yang ada, seperti merekrut karyawan berpengalaman, melakukan pembagian tugas dengan baik, dan memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini, bisa menjadi suatu acuan untuk menjalankan produktivitas secara optimal pada suatu perusahaan. Khususnya bagi CV Sajodo Karya Gemilang yang

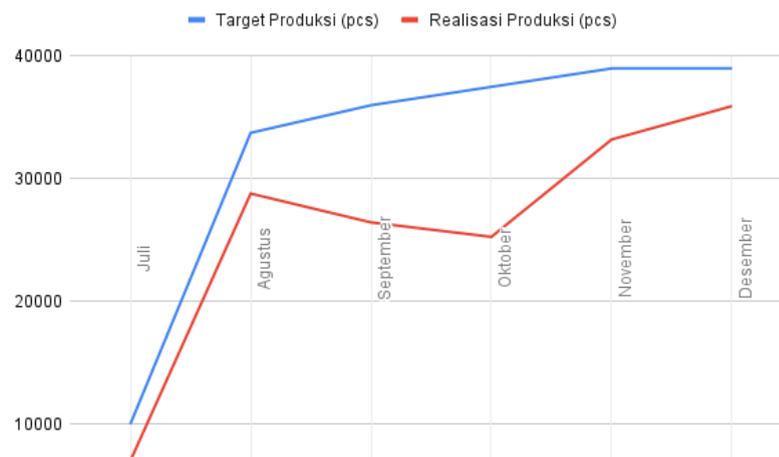
merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor Industri makanan. Dimana perusahaan ini mempunyai tujuan untuk bisa terus meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka memperkuat posisinya di pasar. Melalui peningkatan produktivitas kerja, perusahaan berharap dapat memperkuat posisinya di pasar makanan ringan. Membicarakan karyawan berarti berhubungan dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor-faktornya pun perlu mendapat perhatian lebih dari pihak perusahaan agar tercapai output yang diinginkan.



Gambar 1.1 Data Produksi Juli-Desember 2022

Dapat terlihat pula pada jumlah produksi seluruh bagian, masih minim akan tercapainya target. Target yang terlalu besar tidak sebanding dengan realisasi yang ada. Hal ini nantinya akan berdampak kepada tenaga kerja, khususnya bagian produksi. Tenaga kerja akan merasa beban kerja yang berlebihan karena target produksi yang tidak disesuaikan dengan realisasi yang ada tiap bulannya.

Hubungan antar pegawai dengan atasan dibutuhkan disini, dengan diberdayakan, diberi pelatihan agar terciptanya produktivitas yang optimal, mencari jalan tengah agar produksi tetap stabil.



Gambar 1.2 Gap Target dan realisasi Produksi CV Sajodo Karya Gemilang

Manajemen selalu dihadapi situasi di mana target produksi yang tidak tercapai. Dalam kondisi pada grafik, ditemukan beberapa masalah yang ada di CV Sajodo Karya Gemilang. Salah satu masalah yaitu masih terdapat target produksi yang tidak terpenuhi. Adanya naik turun dalam realisasi produksi diduga berasal dari pembagian kerja yang kurang merata yang menyebabkan kurang optimalnya produktivitas kerja.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018: 344) menjelaskan meningkatkan produktivitas kerja berarti meningkatkan kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau sesuai rencana. Kemampuan ini dapat merujuk pada kemampuan fisik atau keterampilan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, keterampilan merujuk pada

kecakapan dalam menyelesaikan tugas. Menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi berarti melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai dan pelaksanaan tugas yang baik akan menghasilkan pencapaian target tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target, seperti memilih tenaga kerja yang berpengalaman di bidangnya, melakukan pembagian kerja yang seimbang, dan memberdayakan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Pengalaman didefinisikan menurut Hermin (2013) merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Dalam pengalaman kerja terdapat proses pembentukan atau keterampilan metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dari pengalaman yang sudah dilalui oleh suatu tenaga kerja dapat memberikan gambaran kepada atasan dalam menimbang pembagian kerja suatu tenaga kerja.

Pembagian kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan. Karena untuk mencapai tujuan organisasi tentunya tidak akan dapat dicapai dengan sendiri-sendiri melainkan membutuhkan adanya perencanaan, pengorganisasian atau pembagian kerja yang saling bekerja sama atau bersinergi dalam melakukan suatu kegiatan usaha sesuai dengan bidang

dan keterampilannya (Simarmata & Panjaitan, 2016). Sesuai dengan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui terciptanya suatu kondisi ketenagakerjaan yang memenuhi semboyan ‘3 Tepat’ yaitu TEPAT ORANG, TEPAT JABATAN dan TEPAT WAKTU (*The Right Man on The Right Job at The Right Time*) yang bertujuan untuk menentukan orang yang tepat di posisi yang tepat serta dalam waktu yang tepat. Dimana jika pembagian kerja dilakukan sesuai dengan keahlian dan pengalaman maka dapat membantu mencapai target perusahaan sehingga produktivitas perusahaan terus meningkat.

Perusahaan juga harus membangun rasa hubungan antar tenaga kerja. Hal tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan menerapkan pemberdayaan karyawan yang dilakukan secara berkala. Dengan pengalaman karyawan yang baik dan pembagian kerja yang sesuai harus disertai upaya mendorong atau membantu karyawan memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan membuat karyawan mandiri dan mampu sehingga karyawan merasa mempunyai kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa bekerja secara efektif. Menurut Wibowo (2018) memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab. Pemberdayaan juga merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen sehingga berdampak pada kenaikan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis menemukan beberapa hal yang menjadi dasar identifikasi masalah yaitu: Tidak memenuhinya realisasi produksi terhadap target produksi di beberapa bulan di 2022, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja pada tim produksi di CV Sajodo Karya Gemilang, serta adanya indikasi pembagian kerja yang kurang merata yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja pada tim produksi CV Sajodo Karya Gemilang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan (Suatu Penelitian pada Tim Produksi CV Sajodo Karya Gemilang)”** untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruhnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis akan menghadirkan sejumlah pertanyaan dari fenomena hasil observasi **“Pengaruh Pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas karyawan (Suatu Penelitian pada Tim Produksi CV Sajodo Karya Gemilang)”**. Oleh karena itu, dapat dirumuskan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengalaman kerja, pembagian kerja, pemberdayaan karyawan, dan produktivitas kerja pada tim produksi CV Sajodo Karya Gemilang

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja pada tim produksi CV Sajodo Karya Gemilang baik simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengalaman kerja, pembagian kerja, pemberdayaan karyawan, dan produktivitas kerja pada tim produksi CV Sajodo Karya Gemilang.
2. Pengaruh pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja pada tim produksi CV Sajodo Karya Gemilang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sesuai permasalahan yang diteliti, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Pengalaman kerja, Pembagian kerja dan Pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja pada CV Sajodo Karya Gemilang.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Adapun kegunaan penelitian dalam ilmu pengetahuan, sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menambah pemahaman khususnya di bidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai pengalaman kerja, pembagian kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap produktivitas kerja.

c. Pembaca

Menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan di lingkungan kampus

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Penetapan lokasi penelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian. Pemilihan lokasi penelitian dapat dilakukan pada lembaga dan wilayah di lingkungan masyarakat. Sedangkan waktu penelitian adalah lamanya proses penelitian.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan kegiatan penelitian, penulis terlebih dahulu menentukan lokasi penelitian, hal ini diperlukan dalam rangka memperoleh informasi data yang dibutuhkan sebagai dasar acuan bagi penulis untuk menetapkan, menjabarkan, merumuskan permasalahan untuk ditarik kesimpulan. Kegiatan penelitian ini dilakukan di CV Sajodo Karya Gemilang, Jl. Leuwidahu, Kelurahan Indihiang, Kecamatan Indihiang - Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian Ini dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan yaitu mulai dari bulan Januari sampai bulan Juni 2023, sebagaimana terlampir dalam Waktu penelitian.