

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin, yang artinya perusahaan harus bisa menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan dapat menghadapi para pesaingnya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan ini yaitu sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul kapanpun. Sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kemajuan perusahaan. Maka dari itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kuantitas sumber daya manusia didalamnya.

Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik produktivitas yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia agar produktivitas yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju ialah perusahaan yang menampilkan produktivitas yang baik. Selain menentukan keberhasilan, posisi SDM dalam perusahaan saat ini sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas perusahaan.

Target produktivitas perusahaan bagian unit perusahaan yang mencakup unsur yang ada dalam perusahaan, salah satunya ialah individu. Produktivitas Individu merupakan pencapaian di tingkat pegawai atau pekerjaan. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta

karateristik individu. Bisa disimpulkan produktivitas individu merupakan penentu dalam pencapaian target perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai produktivitas individu yang baik, maka secara otomatis produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan akan baik juga, jika produktivitas yang dimiliki individu kurang baik, maka produktivitas perusahaan menjadi kurang baik pula.

Produktivitas merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama beberapa waktu tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa produktivitas adalah output dari suatu pekerjaan. Output yang dihasilkan beragam bentuk, tergantung dari perusahaan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi nilai produktivitas dan faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Faktor itu sendiri adalah usia pegawai, masa kerja dan kemampuan kerja.

Usia pegawai, masa kerja, dan kemampuan kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Usia pegawai, masa kerja, dan kemampuan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan ataupun meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja ialah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang lebih tua usianya, hal ini juga terjadi pada perusahaan PT. Inka Multi Solusi Madiun dibagian PPC, di PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC mempunyai masalah yaitu mereka yang berusia tua tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi yang sekarang ini, misal ada tahap perakitan mengenai pembuatan kereta biasanya proses tersebut harus dicatat guna kebutuhan data, pencatatan data tersebut menggunakan aplikasi yang terbaru menggunakan komputer.

Pegawai yang berusia muda dibandingkan dengan pegawai yang berusia tua lebih mampu menggunakan aplikasi pengolahan data misalkan pada tahap perakitan kereta. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah masa kerja atau lamanya seseorang itu kerja. Seseorang yang sudah lama bekerja seharusnya ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja ialah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Di PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC para pegawai yang sudah lama bekerja seharusnya sudah memiliki ketrampilan yang meningkat akan tetapi masih banyak juga para pegawai yang ketrampilannya masih sama saja seperti pada awal mereka bekerja di perusahaan sehingga produktivitas yang mereka hasilkan tidak meningkat dan itu menjadi problematika perusahaan, disisi lain gaji yang mereka terima setiap tahunnya pasti meningkat dengan seiring bertambahnya masa kerja mereka.

Selain usia pegawai, dan masa kerja, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas. Kemampuan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, dan juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif serta meningkatkan kualitas profesional dalam bekerja. Jadi produktivitas yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Produktivitas sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penempatan standar tertentu. Pengertian ini menekankan produktivitas ke dalam pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang

pegawai maka kreativitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja serta menghasilkan produktivitas yang baik.

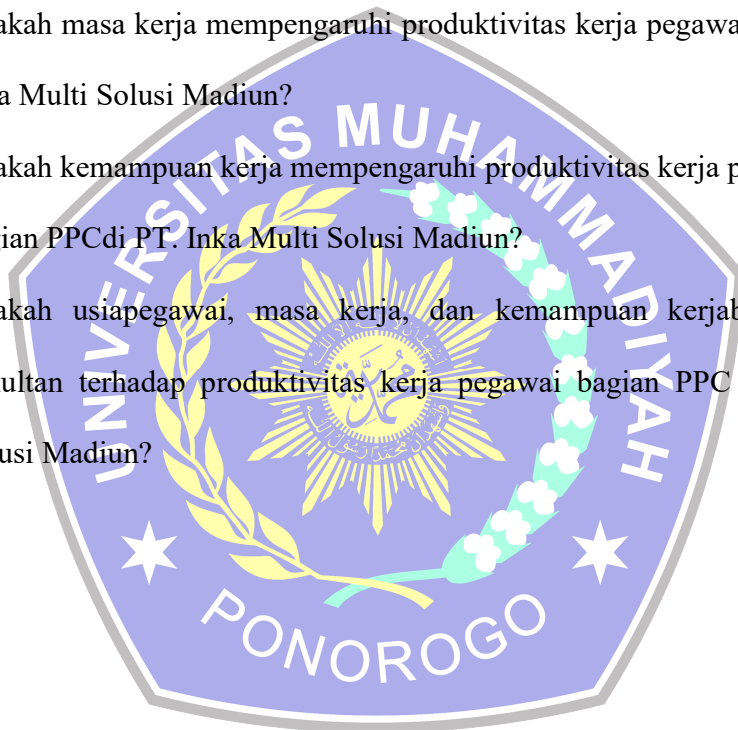
Pada PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC kemampuan sebagai suatu hal yang penting bagi setiap individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku ataupun bertindak dalam berbagai kondisi. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan ketrampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Sebenarnya kemampuan ditunjukkan oleh seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakukan pekerjaan.

Apabila pegawai mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Sifat pegawai yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri dan bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Di PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC beberapa pegawai yang berusia tua sudah tidak mampu mengimbangi hasil produktivitas pegawai yang berusia muda, jika yang berusia muda mungkin mampu menghasilkan produk 100% mungkin para pegawai yang tua sekitar 75%. mereka yang berusia tua mempunyai keluhan dalam kesehatan dan juga faktor usia yang semakin bertambah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC guna mengetahui bagaimana pengaruh usia pegawai, masa kerja, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas pegawai.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah usia pegawai mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian PPC diPT. Inka Multi Solusi Madiun?
2. Apakah masa kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian PPC diPT. Inka Multi Solusi Madiun?
3. Apakah kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bagian PPC di PT. Inka Multi Solusi Madiun?
4. Apakah usia pegawai, masa kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian PPC di PT. Inka Multi Solusi Madiun?



C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh usia pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi Kasus pada Perusahaan PT. Inka Multi Solusi Madiun bagian PPC)

- b. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi Kasus pada Perusahaan PT. Inka Multi Solusi bagian PPC)
- c. Untuk mengetahui kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi Kasus pada Perusahaan PT. Inka Multi Solusi bagian PPC)
- d. Untuk mengetahui usia pegawai, masa kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi Kasus pada PT. Inka Multi Solusi bagian PPC)

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat menjadi referensi bagi penulis.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan produktivitas pegawai.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan produktivitas pegawai.

