BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, hal ini dikarenakan kualitas dari sumber daya manusia menentukan kesuksesan dalam suatu pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia selalu dilakukan oleh setiap organisasi/perusahaan agar memberikan produktivitas kerja yang tinggi, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peningkatan produktivitas kerja oleh karyawan sangat perlu dilakukan sehingga perusahaan bisa terus bertumbuh dan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut pendapat dari **Sinungan (dalam Busro, 2018)** menyatakan bahwasanya konsep dari produktivitas kerja adalah seorang individu atau kelompok yang memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu bentuk barang maupun jasa dalam kurun waktu yang sebelumnya sudah dijadwalkan/ditentukan sesuai dengan *planning* yang telah ditetapkan. PT Inka Multi Solusi Madiun meyakini keberhasilan dari usaha perusahaan ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang mempunyai daya pikir yang cerdas, terlebih di dalam industri perkeretaapian diperlukan adanya pemikiran secara terstruktur, karena untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas produksi peda kereta api. Pengelolaan SDM yang baik dan terencana di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk proses pencapaian tujuan, pengembangan & kualitas mutu. merupakan salah satu aspek terpenting.

Di era perkembangan pada dunia kerja saat ini, tidak hanya mengandalkan kemampuan akademis dan profesional (*hardskill*) yang diperlukan, tetapi juga keterampilan intrapersonal dan interpersonal (*softskill*). *Softskill* merupakan hal penting karena banyak perusahaan, Lembaga dan organisasi – organisasi yang tidak hanya sekedar untuk mencari karyawan yang cerdas dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi mereka juga mengharapkan tenaga kerja yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, serta memiliki rasa dedikasi yang tinggi, cerdas, dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja beserta atasannya **(Purnami, 2013:99**). Perusahaan saat ini perlu adanya pengembangan dari segi*hardskill* maupun *softskill* yang sudah diakui dalam dunia kerja. Namun, tantangan utamanya adalah bagaimana mengembangkan dimensi emosional dan keterampilan *softskill* yang dibutuhkan untuk kesuksesan personal, sambil tetap menjaga kualitas dari kemampuan *hardskill* yang dimiliki. Dengan demikian, kita dapat menjadi individu yang berdaya saing tinggi dan berkualitas dalam dunia kerja.

Pengalaman kerja seorang karyawan berdampak juga pada produktivitas di pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja, nantinya dia akan jauh lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang sudah dikuasainya sebelumnya. Bidang yang sudah sesuai serta sebelumnya sudah memiliki pengalaman dan keahliannya, maka karyawan dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya secara lebih maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan

produktivitas kerjanya.Seorang tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentunya berbeda dengan tenaga kerja yang pengalamannya masih sedikit. hal tersebut dikarenakan, Pengalaman kerja karyawan yang memiliki jangka panjang akan memberikan dampak positif pada pengembangan keterampilan kerja pada karyawan itu sendiri. Dengan pengalaman kerja yang lama, seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya secara signifikan. (**Itafia, Yanti 2014**). **Menurut Robbins (dalam Kumbadewidkk 2016)** "*we can say a possitive relationship between tenure and job productivity*" yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun data dari usia bekerja karyawan produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun pada tahun 2024 yang telah di kumpulkan peneliti:

Tabel 1

Lama waktu/Masa kerja karyawan produksi berdasarkan umur di PT Inka Multi Solusi Madiun Tahun 2024

NO	Tahun	Jumlah Karyawan
1	≤ 5	105
2	5 – 10	25
3	10 – 20	17
	TOTAL	**147**

sumber data : Internal PT Inka Multi Solusi Madiun 2024

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu ≤ 5 tahun yang berjumlah 105 orang, dari 105 karyawan tersebut terdiri dari 45 orang karyawan di bagian GFRP *(Glass Fiber ReinforcedPolymer)*, 38 orang karyawan di bagian *Fabrikasi* dan 22 orang di bagian *Paintting*. Sedangkan masa kerja dengan rentang waktu 5 - 10 tahun yang berjumlah 25 orang karyawan terdiri dari 1 orang karyawan bagian Administrasi Produksi, 13 orang di bagian GFRP *(Glass Fiber ReinforcedPolymer)*, 5 orang karyawan bagian Kasi (Kepala Seksi) dan sisanya 6 orang karyawan di bagian *Paintting.* Selanjutnya masa kerja dengan rentang waktu 10 - 20 tahun yang berjumlah 17 orang karyawan, dengan 1 orang karyawan Kadiv (Kepala Divisi) Produksi, 1 orang karyawan bagian Kadep (Kepala Departemen) Produksi, 2 orang karyawan bagian Kabag (Kepala Bagian), 8 orang karyawan bagian *Paintting* dan sisanya 5 orang karyawan bagian *Finishing*.

Untuk hasil kerja karyawan yang produktif tidak cukup hanya mengasah kemampuan dan pengalaman yang di miliki, tetapi juga adanya faktor lingkungan kerja yang dirasa menyenangkan, nyaman dan dapat memberikan rasa aman selama bekerja, sehingga para karyawan nantinya akan lebih produktif serta bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, jika lingkungan kerja yang kurang kondusif tentunya dapat menimbulkan ketidakpuasan, kekecewaan, rasa tidak nyamanserta rasa depresi yang dialami oleh karyawan, sehingga dapat mengganggu produktivitas karyawan itu sendiri **(Sihaloho, 2019).** Lingkungan kerja berpengaruh positif jika misalnya, pencahayaan baik, suhu udara juga baik

serta tidak ada kebisingan di sekitar lingkungan kerja **(Blikonetal., 2022)**. **Menurut Sehgal (dalam Putra, 2016)** mengatakan bahwa dibalik lingkungan yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan orang akan lebih produktif. Dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan perasaan aman tanpa rasa was-was kepada karyawan, sehingga mereka dapat terfokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka masing-masing. Hal seperti ini yang akan membuat karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas di dalam pekerjaannya dengan lebih cepat, mengurangi tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan masalah lainnya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk dan tidak memadai dapat menimbulkan berbagai masalah yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan.Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh **Aufa Yumna Mahir Pradana (2021)** yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47,9%. Sementara itu, 52,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PT. Inka Multi Solusi Madiun merupakan anak perusahaan dari PT. INKA (Persero) yang sudah berdiri sejak tanggal 23 Desember 2009 dengan nama pertamanya yaitu PT. Railindo Global Karya, yang kemudian pada tanggal 28 November 2014, berubah nama menjadi PT. Inka Multi Solusi. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi dan perdagangan komponen/suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Kompetensi bisnis yang dimiliki PT. Inka Multi Solusi Madiun diantaranya

yaitu, perdagangan komponen gerbong kereta api, jasa penunjang kereta, jasa fabrikasi, jasa pemasangan, jasa rekayasa (*engineering*), membuat desain dan melakukan perawatan produk di bidang perkeretaapian serta penyedia jasa tenaga kerja/buruh.

Berdasarkan observasi awal yang di peroleh di PT. Inka Multi Solusi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih kurang, hal ini dapat dibuktikan oleh hasil wawancara yang sudah dilakukan terhadap salah satu Kasi (Kepala Seksi) di bagian divisi produksi PT. Inka Multi Solusi. Beliau mengatakan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal karena sebagian dari karyawan produksi yang masa kerjanya di bawah 5 tahun terbilang masih minim pengalaman di bidang pekerjaanya, karena rata-rata dari mereka adalah lulusan dari sekolah SMA/MA yang pada masa *study* nya tidak dibekali pembelajaran dan praktikum penjurusan di bidang teknik. Maka dari itu perusahaan perlu upaya untuk melatih/ mengasah kemampuan *hardskill* karyawan tersebut. Adapun upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk mengasah *hardskill* karyawan, dengan cara mengadakan *training* pelatihan keterampilan kerja dan *workshop* yang juga turut melibatkan para karyawan senior untuk ikut membantu memberikan pelatihan terhadap para karyawan.

Selain itu adanya faktor polusi debu dari proses pemotongan *fiber* ditambah dengan bau bahan – bahan kimia dari proses pengerjaan *paintting* dan *finishing* juga menimbulkan dampak yang akan mengganggu pernafasan karyawan, hal ini nantinya juga akan mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Maka dari itu, upaya perusahaan untuk mengatasi hal – hal

tersebut salah satunya dengan cara membuat peraturan dan tata tertib yang bersifat wajib. Yaitu jika memasuki area khusus produksi di himbau para karyawan produksi bagian *paintting* dan *finishing* wajib memakai masker jenis *Respirator,* sedangkan karyawan produksi bagian lain wajib menggunakan masker jenis PM 2,5. Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga wajib terlebih dahulu mengawasi faktor-faktor apa saja yang nantinya akan mempengaruhi. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan menjadi karakter mendasar dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil bisa berhasil. sehingga perlu di perhatikanya beberapa faktor yang membantu kualitas produktivitas dalam suatu perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan. Objek dari penelitian ini adalah PT Inka Multi Solusi Madiun yang di khususkan untuk para karyawan di bagian produksi. Peneliti berusaha untuk meneliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan produksi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang "Pengaruh Kompetensi *Softskill Hardskill*, Pengalaman Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, maka rumusan dari permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi *Softskill Hardskill* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun ?
3. Apakah Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun ?
4. Apakah Kompetensi *Hardskill Softskill*, Pengalaman Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan penelitian maka, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini ialah sebagai berikut ini :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh Kompetensi *Softskill Hardskill* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun.

2. Untuk dapat mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun.
4. Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan Kompetensi *Hardskill Softskill*, Pengalaman Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun.
5. Untuk dapat mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inka Multi Solusi Madiun

D. Manfaat Penelitian

Dengan sudah tercapainya tujuan – tujuan tersebut, maka penelitian ini di harapkan nantinya akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/ Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan atau pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

   Hasil penelitian ini diharapkan nantinya akan dapat menjadi referensi, pengetahuan, dan masukan untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

   Mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu yang di peroleh dalam perkuliahan serta memberikan bahan masukan dan perbandingan bagi pengaplikasian lanjut yang serupa. Peneliti di harapkan mampu memberikan tambahan data baru yang relevan.