

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang ini khususnya di Indonesia makin pesat, ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. Pembangunan manusia merupakan sasaran yang sangat strategis dimana bukan dari segi kuantitas namun juga kualitas yang ditunjukkan untuk mensejahterakan masyarakat (Syaiful Anwar, 2017:52)

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih

menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang bekerja di sektor publik maupun swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2015:3)

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 tanggungjawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pengalaman kerja dan disiplin 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 menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Semakin baik pengalaman kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dan berdampak juga pada peningkatan semangat tinggi kerja karyawan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus menerapkan disiplin yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kesuksesan dan meningkatkan produktivitas juga semangat kerja karyawan. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. ALBISINDO yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para karyawannya. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan PT. ALBISINDO TIMBER yang diberikan tugas untuk mengelola menciptakan suatu lingkungan bekerja yang nyaman bagi para karyawannya dengan mengikuti standar internasional yang berlaku,

sebuah pendekatan dalam suatu unit usaha yang menempatkan kepentingan para karyawan sebagai hal yang utama.

Peningkatan ketrampilan dan keahlian yang berkesinambungan serta penyelenggaraan pelatihan *'in house'* disamping dukungan dari keluarga pegawai adalah moto kami, juga mengutamakan keselamatan dan keamanan dalam bekerja, paket asuransi kesehatan dan pelayanan klinik kesehatan 24 jam. Sebagai tambahannya kami juga menyediakan kantin dan tempat ibadah sesuai dengan kebutuhan dan untuk kenyamanan para karyawan . Disamping itu terdapat menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. ALBISINDO TIMBER, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien dan kurangnya semangat kerja yang masih menurun. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Tiap perusahaan menghendaki adanya laba yang maksimal, dalam mencapai hal itu diperlukan

produktivitas yang tinggi. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi, manusia adalah variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para pekerja. Terutama bagi industri yang padat karya (Rizki Herdiansyah, 2016:2).

Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Siagian (2018:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, Mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi

bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan semangat kerja yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan 3 kualitas Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang utama. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Karena semangat kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawinya. Oleh karena itu semangat kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu instansi. Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, pendapat menurut Alex Nitisemito (2010:160) terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu diatas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan

pemimpin instansi itu, terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan memberi sedikit mungkin.

PT. Albisindo Timber merupakan salah satu unit industri kayu yang inti usahanya adalah mengolah kayu yang dihasilkan menjadi berbagai macam produk olahan kayu dan bertujuan menambah *added value* atau nilai tambah dari kayu tersebut. Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir PT. Albisindo Timber banyak menambah jumlah peralatan baru untuk meningkatkan hasil produksi dan pendapatan, sehingga dalam kurun waktu tersebut PT. Albisindo Timber membutuhkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Di bawah 5	9	7,69
6 - 10	12	10,25
11 - 15	25	21,36
16 - 20	18	15,38
21 - 25	25	24,78
Di atas 25	23	20,51
Total	136	100,00

Sumber: PT. Albisindo Timber, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyak karyawan PT. Albisindo Timber yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun mencerminkan bahwa karyawan PT. Albisindo Timber mempunyai pengalaman kerja yang cukup matang. Dari pengamatan awal penulis

diketahui juga bahwa terjadi penurunan semangat kerja karyawan yang terlihat dari jumlah karyawan yang masuk tepat waktu cenderung menurun selama enam bulan terakhir yang tidak pernah mencatatkan kehadiran sempurna dari jumlah karyawan PT. Albisindo Timber.

Tabel 1.2

Absensi Karyawan PT. Albisindo Timber Bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Keterangan			
	Jumlah karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat
Januari	201	2	200	-
Februari	203	3	198	2
Maret	202	5	193	4
April	202	7	192	3
Mei	201	6	193	2
Juni	201	6	192	3

Sumber :PT. Albisindo Timber, 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa banyaknya karyawan PT. Albisindo Timber yang tidak masuk dan masuk telat dengan alasan tertentu. Seperti urusan ke Bank, menjemput anak pulang sekolah, urusan menghadiri upacara pemakaman, dan lain sebagainya. Hal ini tentu mengisyaratkan bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan masih rendah.

Permasalahan lain di perusahaan yang terjadi dari pengamatan awal penulis mengetahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari jumlah produksi selama tiga tahun terakhir yang tidak pernah mencapai

target produksi PT. Albisindo Timber. Proses produksi PT. Albisindo Timber sebagian besar menggunakan tenaga manusia dan bukan mesin sehingga tidak tercapainya target produksi ini merupakan indikasi adanya penurunan kinerja karyawan. Adapun data pencapaian PT. Albisindo Timber tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Produksi PT. Albisindo Timber Tahun 2017-2019

Tahun	Produksi	Target	Produksi	Presentase
2017	Furniture	750	715	96,62 %
	Plywood	90	73	88,75 %
	Blockboard	95	88	96,96 %
2018	Furniture	750	606	94,77 %
	Plywood	90	77	83,75 %
	Blockboard	95	85	90,44 %
2019	Furniture	750	596	90,62 %
	Plywood	90	72	75 %
	Blockboard	95	82	88,80 %

Sumber :PT. Albisindo Timber 2020.

Berdasarkan data produksi diatas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan pencapaian produksi pada tahun 2017-2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa target yang ingin dicapai oleh PT. Albisindo Timber tidak tercapai dalam tiga tahun terakhir bahkan mengalami penurunan pada 2018. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Semangat kerja sangat berkaitan dengan absensi karyawan, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi dan keinginan serta kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin kerja untuk mencapai semangat kerja yang maksimal.

Riset gap penelitian ini berasal dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh Lukman (2018) Secara parsial hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian dari Budi Rismayadi (2016) menunjukkan bahwa antara tingkat pendidikan, usia kerja, disiplin dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dari Syaiful Anwar (2016) menunjukan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Rizki Herdiansyah (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja, pengalaman kerja dan tingkat upah berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian Imam Rizkika (2017) meneliti dengan judul Pengaruh Program Kesejahteraan, Komunikasi Organisasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Medan) menyimpulkan bahwa program kesejahteraan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerjakaryawan. Pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian dari Putu Nanda Widiartha (2018) menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan semangat kerja karyawan. Penelitian dari Ayu Sulasari (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kesejahteraan tidak punya pengaruh dominan terhadap semangat kerja, tetapi yang punya pengaruh paling besar pada semangat kerja adalah ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja.

Penelitian dari Firna Amelia Mosa Basa, Abd. Kodir Djailani, M. Khoirul (2018). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian dari Nisa' Ulul Mafra (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil judul penelitian **"PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ALBISINDO TIMBER"**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup pada penelitian ini adalah meliputi:

1.2.1. Variabel eksogen yaitu pengalaman kerja dan disiplin, sedangkan variabel endogen yaitu produktivitas kerjadan variabel mediasi semangat kerja.

1.2.2. Objek penelitian yaitu di PT. Albisindo Timber.

1.2.3. Responden pada penelitian ini Karyawan tetap bagian produksi PT. Albisindo Timber.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah judul di setujui.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan dan ruang lingkup tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap semangat kerja pada PT. Albisindo Timber?

1.3.2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap semangat kerja pada PT. Albisindo Timber?

1.3.3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Albisindo Timber?

1.3.4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Albisindo Timber?

1.3.5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Albisindo Timber?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap semangat kerja.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap semangat kerja.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.5.1. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas karyawan dengan peningkatan pengalaman kerja dan disiplin pada PT. Albisindo Timber.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi masukan studi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pengalaman kerja, disiplin, terhadap produktivitas dengan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Manajemen PT. Albisindo Timber

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan manajemen untuk pendukung dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia untuk kepuasan kerja karyawan, berdasarkan faktor pengalaman kerja dan disiplin.

