

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini hampir di tiap perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Seperti halnya SDM di PT Hartono Istana Teknologi - Polytron Kudus, sebuah perusahaan yang memproduksi produk - produk elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor - faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

(Notoatmodjo, 2017:35) mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. (Novalasari dan Pitri, 2021).

Mangkunegara (2018:44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam (Yuniarsih, 2016:134).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan memberikan pembekalan dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan. Perbedaan pelatihan dengan pendidikan adalah dari sisi waktu, pelatihan dilaksanakan dalam waktu singkat dengan materi padat dan lebih

berorientasi pada praktek, sedangkan program pendidikan, dilaksanakan dalam waktu yang panjang dengan mengutamakan teori dari pada praktek. Perbedaan dari sisi materi, pelatihan lebih menfokuskan pada praktek dibandingkan dengan pendidikan. Dari sisi target, pelatihan mempunyai sasaran keterampilan sedangkan pendidikan lebih pada pengetahuan. (Suarni, 2021).

Kompetensi merupakan suatu keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang selama mengikuti pendidikan maupun pelatihan, sehingga ia memiliki keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Wibowo (2016:87), kompetensi merupakan kesanggupan ataupun kemampuan seorang individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa kompetensi merupakan ciri khas yang dimiliki oleh pekerja, dan hal itu memiliki dampak langsung pada kinerja. (Suarni, dkk, 2021).

Wibowo (2016:98) mengatakan bahwa kompetensi pada prinsipnya memiliki 5 karakteristik, yaitu pertama, sesuatu yang dipikirkan secara konsisten dan mendorong melakukan tindakan tertentu (motif), kedua; respon terhadap situasi dan informasi yang diterima oleh pekerja (sifat), ketiga; sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang atau disebut konsep diri. Karakteristik ke empat adalah pengetahuan, yaitu pengetahuan seorang pekerja secara lebih rinci terhadap suatu bidang pekerjaan, dan yang ke lima adalah keterampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan baik secara fisik maupun mental tertentu. Selanjutnya kelima karekaterik kompetensi diatas akan

dijadikan sebagai indikator pada pengukuran kompetensi dalam kajian ini. Kompetensi yang penting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Suarni, dkk (2021) mengatakan jika seorang karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bekerja, maka mereka tidak memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan hal ini sangat tidak diharapkan oleh manajemen dalam sebuah organisasi.

Produktivitas kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mengetahui perbandingan antara hasil tercapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Yavarzadeh (2015:67), mengatakan standar pengukuran produktivitas yang digunakan yaitu output kerja dari masing-masing bagian yang menjadi standar penilaian baik tidaknya produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berkembang dengan baik, karena produktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau berkembangnya sebuah perusahaan dan juga dalam menentukan kemerosotan sebuah perusahaan (Nur Pawastri, dkk, 2018).

PT. Hartono Istana Teknologi - Polytron Kudus merupakan perusahaan elektronik terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1975, hingga saat ini produk yang dihasilkan antara lain produk audio, video dan produk rumah tangga (*home appliance*) serta motor listrik. Dalam pencapaiannya tentunya tidak lepas dari SDM yang unggul seperti manajer, kepala bagian, *leader* ataupun operator di masing – masing bagian/ departemen.

Dalam upaya peningkatan kualitas SDM yang unggul di PT. Hartono Istana Teknologi - Polytron Kudus, HRD membuat program pelatihan yang diikuti oleh karyawan termasuk level manajer, kepala bagian, *leader* maupun level operator produksi.

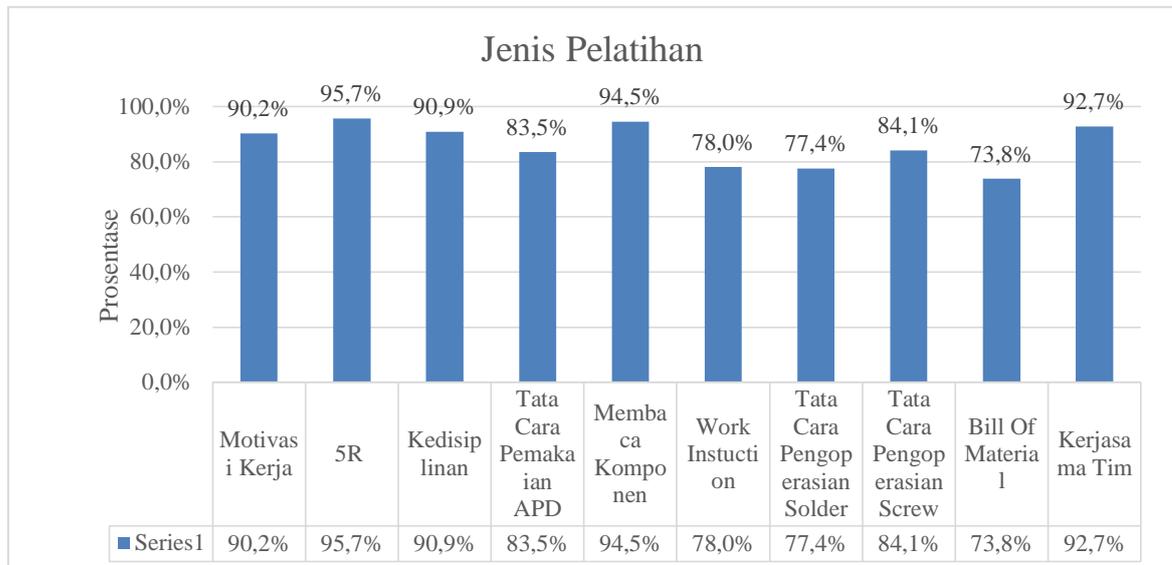
Salah satu bagian di PT. Hartono Istana Teknologi - Polytron Kudus adalah bagian produksi, dimana bagian produksi merupakan bagian yang paling besar dibanding bagian lainnya. Di bagian produksi juga terdapat kepala bagian, *leader* (karyawan bulanan) dan juga operator produksi (karyawan harian) yang memproduksi barang jadi seperti produk audio, video dan produk rumah tangga (*home appliance*) serta motor listrik, dan berikut adalah data nama sub bagian produksi TV LED dan jumlah karyawannya.

Tabel 1.1
Nama sub bagian produksi TV LED dan jumlah karyawan.

No	Nama Sub Bagian Produksi TV LED	Jumlah Karyawan
1	<i>Production Receiving</i>	12
2	<i>Support OC (Rear 1)</i>	14
3	<i>Up Grade & Monitor</i>	11
4	<i>Speaker Assy</i>	12
5	<i>Rear Assy</i>	10
6	<i>Rear 2 Assy</i>	16
7	<i>Opencell Assy</i>	45
8	<i>Modul Encasing</i>	10
9	<i>Back Cover Closing</i>	6
10	<i>Final Check-1</i>	7
11	<i>Final Check-2</i>	6
12	<i>Packing</i>	15
Jumlah Total		164

Sumber : Data Karyawan di PT Hartono Istana Teknologi, Tahun 2023

Karyawan operator line LED TV di bagian produksi memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda – beda dan pelatihan belum dilakukan secara merata sehingga kompetensi masing-masing karyawan berbeda yang mempengaruhi produktivitas atau hasil produksi. Hal inilah yang menjadi permasalahan atau faktor yang mempengaruhi produktivitas.



Gambar 1.1

Data pelatihan karyawan produksi TV LED

Data diatas menunjukkan prosentase pelatihan yang diikuti oleh karyawan di bagian produksi TV LED, dimana masing – masing jenis pelatihan belum diikuti oleh keseluruhan jumlah karyawan/ belum mencapai 100% yaitu jika di rata - rata pencapaiannya baru mencapai 86,1 %. Sedangkan untuk memaksimalkan hasil produksi karyawan harus mengikuti pelatihan pelatihan yang sudah direncanakan.

Tabel 1.2

Nama sub bagian produksi TV LED dan jumlah karyawan sesuai pendidikan

No	Nama Sub Bagian Produksi TV LED	Pendidikan Karyawan	
		SMK	SMA
1	<i>Production Receiving</i>	2	3
2	<i>Support OC (Rear 1)</i>	4	1
3	<i>Up Grade & Monitor</i>	12	2
4	<i>Speaker Assy</i>	10	1
5	<i>Rear Assy</i>	3	3
6	<i>Rear 2 Assy</i>	6	4
7	<i>Opencell Assy</i>	32	5
8	<i>Modul Encasing</i>	5	2
9	<i>Back Cover Closing</i>	4	1
10	<i>Final Check-1</i>	3	2
11	<i>Final Check-2</i>	3	1
12	<i>Packing</i>	4	2
Jumlah Karyawan		88	27

Pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa di bagian sub produksi TV LED, masing masing ditempati karyawan dengan pendidikan yang berbeda beda, Perlu dievaluasi apakah penempatan karyawan dengan pendidikan yang berbeda beda jurusan dapat memaksimalkan hasil produksi. Atau pendidikan dari SMK dari berbagai jurusan bisa di klasifikasikan untuk menentukan job yang sesuai, begitu juga halnya pendidikan SMA, job bisa disesuaikan dengan jurusannya.

Research gap dari penelitian ini berasal dari penelitian yang dilakukan Novalasari dan Tedi Pitri (2021) dan Pitriyani, Abd. Halim (2020) pada variabel *latar belakang pendidikan*, menunjukkan bahwa *latar belakang pendidikan* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja* karyawan, sedangkan menurut Dian Andriana Malik, dkk (2020) *latar belakang pendidikan* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja* karyawan. Pada penelitian Mustikawati, dkk (2019), Chamariyah, dkk (2022) dan Iswahyudi, dkk (2019) menunjukkan bahwa *latar belakang pendidikan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kompetensi*.

Wandy Zulkarnaen, dkk (2018) dan Gugum Gumilar (2018) meneliti tentang pelatihan, dan hasilnya menunjukkan bahwa *pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *produktivitas kerja*, Daniel Ortega Situmorang, dkk (2020), juga melakukan penelitian dengan hasil penelitiannya bahwa *pelatihan* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*. Namun Tandaju Christian Daniel, dkk (2019) mengungkapkan hal yang berbeda bahwa *pelatihan* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*. Abdul Chatim Pramono dan Wawan Prahiawan (2022) melakukan penelitian dengan hasil penelitiannya bahwa *pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kompetensi*, Iswahyudi, dkk (2019) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitiannya bahwa *pelatihan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kompetensi*.

Pada penelitian Chamariyah, dkk (2022) mengungkapkan bahwa *kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan membantu dalam meningkatkan *produktivitas kerja*, Iswahyudi, dkk (2019) juga melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan research gap tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus”

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka lingkup penelitian ini adalah:

- a. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.
- b. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan dan pelatihan.
- c. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan.
- d. Penelitian mengambil objek penelitian pada PT. Hartono Istana Teknologi – Kudus.
- e. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di bagian produksi TV LED PT Hartono Istana Teknologi – Kudus.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa karyawan operator produksi dengan latar belakang pendidikan yang berbeda - beda dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan produksi belum merata sehingga kompetensi masing masing karyawan berbeda yang mempengaruhi produktivitas atau hasil produksi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kompetensi karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus?
- c. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus?
- d. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus?
- e. Apakah ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus?
- f. Apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*?

- g. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kompetensi karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Kudus
- b. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Kudus.
- e. Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hartono Istana Teknologi – Kudus.
- f. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.
- g. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Manfaat secara Teoritis

Dapat dijadikan sebagai sarana penambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi karyawan sebagai variabel intervening di PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus.

b. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkait peningkatan produktivitas karyawan pada PT Hartono Istana Teknologi – Polytron Kudus melalui latar belakang pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi karyawan sebagai variabel intervening