

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menciptakan tingkat laba yang tinggi, dapat di aplikasikan dengan cara mengatur sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satu nya ialah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan bagi sebuah perusahaan penting dan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitasnya, berarti laba yang di dapat perusahaan akan tinggi serta produktivitasnya akan baik.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.¹

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat

¹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007, hlm 200

penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Untuk meningkatkan produktivitas diperlukannya maksimalisasi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, adapun faktor - faktor produktivitas adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental, pelatihan, lingkungan kerja dan sarana produksi.²

Teori yang mengungkapkan faktor pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah yang diungkapkan oleh Ardana Komang dimana dikatakan bahwa pelatihan sangatlah penting karena diharapkan pelatihan dapat membentuk dan meningkatkan setiap individu atau karyawan tingkat keterampilan seseorang. Pelatihan adalah keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.³

Variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Menurut Andrew Sikula, disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

² Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, hlm 275.

³ Widodo Suparno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015, hlm 243.

Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia.⁴ Tingkat Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pimpinan.⁵ Maka dari itu Pendidikan merupakan faktor yang dapat menentukan Produktivitas sebuah Perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor selanjutnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, sebuah organisasi harus memastikan lingkungan kerja akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas, dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta jika terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.⁶ Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperature,

⁴ Andrew Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga, 2011, hlm 45

⁵ Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, hlm 271.

⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001. Hlm 21.

kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial ditempat kerja baik antara atasan dan bawahan atau hubungan antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Tribun Sumsel adalah sebuah surat kabar harian yang terbit di Sumatera Selatan, Indonesia. Kantor pusatnya terletak di kota Palembang. Koran ini pertama kali terbit tahun 2012. Sriwijaya Post adalah sebuah surat kabar harian yang terbit di Sumatera Selatan, Indonesia. Kantor pusatnya terletak di kota Palembang. Koran ini pertama kali terbit tahun 1974. Kedua Surat kabar ini termasuk dalam grup Kompas Gramedia.⁷ Fokus utama bisnis Tribun Sumsel dan Sriwijaya Post terletak di bidang media masa, yang membutuhkan karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Karyawan-karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja sangat dihargai perusahaan karena sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan nasib perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan divisi pengolahan data TribunSumsel dan Sriwijaya Post, terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan Tribun Sumsel dan Sriwijaya Post yang terjadi dalam berbagai faktor, mulai dari tentang pelatihan kerja, tingkat pendidikan pekerja, pengelolaan lingkungan kerja. Dari segi kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan menyebabkan

⁷ www.wikipedia.co.id

karyawan mengalami kesulitan untuk dapat menaiki suatu jabatan karena belum memenuhi persyaratan yang diperlukan dimana salah satunya diperlukan peningkatan kompetensi serta sertifikasi keahlian tertentu yang harus dimiliki. Dari segi tingkat pendidikan pekerja bagian produksi yang rata-rata lulusan sekolah menengah atas sehingga pengetahuan akan praktek dan teorinya terbatas di pengetahuan dasar saja dimana untuk memiliki tugas dan tanggung jawab perusahaan dibutuhkan pengetahuan serta teori yang mumpuni serta dapat mengaplikasikan ilmunya di dunia kerja. Dan segi lingkungan kerja, suara mesin yang terdengar setiap malam membuat rasa nyaman dalam berkomunikasi sedikit terganggu ditambah lagi dengan suhu ruangan yang panas dapat membuat gerah yang mengakibatkan kurangnya nyaman dalam berkerja.⁸

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

***Research gap* Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja**

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. Mufti Yasfina 2. Putu Ayu Dermawan
	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Dini Dafi

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

⁸ Statistik data kinerja produksi Tribunsumsel dan Sriwijaya Post 2019

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Mufti Yasfina⁹ dan Putu Ayu Dermawan¹⁰ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Dafi¹¹ yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Tabel 1.2

***Research gap* Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. Maria Asti Adhanari 2. Wahyu Indriani Lestari
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Ignasia Sely Soaputty

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

⁹ Mufti Yasfina, Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2016.

¹⁰ Putu Ayu Dermawan, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal*. Bali: Fakultas Syariah, Universitas Udayan, 2013.

¹¹ Dini Dafi, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sinar Utama Group Pusat di Samarind., *Jurnal Kalimantan Timur*: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. 2016.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Maria Asti Adhanari¹² dan Wahyu Indriani Lestari¹³ menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ignasia Sel Soaputty¹⁴ yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.3

***Research gap* Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. Swandiaga Sinaga 2. I Wayan Sanata
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Ishak W. Kenali

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

¹² Maria Asti Adhanari, Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada maharani handicraft di kabupaten Bantul. *Jurnal*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2005.

¹³ Wahyu Indriani Lestari, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Balai Penelitian dan Pengembangan tekonologi pengelolaan daerah aliran sungai surakarta. *Jurnal*. Surakarta: Faktultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadyah Semarang. 2017.

¹⁴ Ignasia Sely Soaputty, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nirmala Tirta Putra. *Jurnal*. Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Pendidikan Santa Dharma Yogyakarta. 2010.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Swadono Sinaga¹⁵ dan I Wayan Senata¹⁶ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishak W. Kanali¹⁷ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel pelatihan, dan tingkat pendidikan, yang dipandang berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribun Sumsel dan Sriwijaya Post Divisi Produksi”**

¹⁵ Swandiaga Sinaga, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. *Jurnal. Riau: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.* 2016

¹⁶ I Wayan Senata, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal*, Bali: Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja 2014

¹⁷ Ishak W Kenali, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dsn Komitmen Penggawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-una. *Jurnal. Palu: Universitas Tadulako.* 2017

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?
2. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang pelatihan, tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan Tribun Sumsel dan Sriwijaya Post Palembang.

D. Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tribunsumsel dan Sriwijaya Post?

E. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam kajian ekonomi.

2. Penelitian ini memfokuskan Tribun Sumsel dan Sriwijaya Post sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berguna untuk memberikan gambaran jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka pikir

teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.