

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi begitu pesat dan pesatnya bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang, untuk mengikutinya harus diimbangi dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas tinggi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting ketika sebuah perusahaan ingin mengikuti perkembangan zaman di era globalisasi ini. Untuk itu diperlukan orang-orang yang berkompeten untuk menciptakan perusahaan yang berdaya saing secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengembangkan serta menjamin kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus melakukan usaha dengan berbagai upaya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam menjalankan usaha. Dalam menjalankan usaha tersebut, perusahaan berupaya mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan guna peningkatan produktivitas kerja.

Secara konseptual Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *Knowledge* (pengetahuan) dan *Skill* (keterampilan). Menurut Yin Kimsean dalam Sulistiyani (2004) menyebutkan bahwa

produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap aturan-aturan dan standart-standart yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Dengan begitu menciptakan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat penting karena berkaitan dengan pekerjaan yang terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

PT. Surabaya Mekabox, sebuah pabrik di Surabaya di mana peneliti melakukan penelitian. PT.Surabaya Mekabox merupakan sebuah perusahaan sedang berkembang yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan kertas yaitu *Corrugated Carton Box, Medium dan Kraft liner Paper, Strapping Band, Can dan Nail Wire*. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, produksi pembuatan kertas pada perusahaan ini mengalami kondisi naik-turun dan tidak stabil, dengan kata lain tidak mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Hasil Produksi PT. Surabaya Mekabox

Bulan	Target (Ton)	Hasil Produksi	Persentase (%)
Agustus 2018	15.026	16.916	88%
September 2018	16.250	17.642	92%
Oktober 2018	15.823	16.216	97%
Nopember 2018	15.785	16.525	95%
Desember 2018	16.345	16.420	99%
Rata-Rata	15.845,8	16.743,8	94,2%

Sumber :PT. Surabaya Mekabox

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa target produksi selama 5 (lima) bulan terakhir, yaitu bulan Agustus sampai Desember 2018, belum mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil produksi berdasarkan target ini ditentukan berdasarkan orderan , hal ini dibuktikan dengan data rata-rata produksi 94,2 % dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Penurunan target produksi diduga disebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Surabaya Mekabox yang kurang maksimal, hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia antara lain :

1. Berdasarkan kuantitas kerja, karyawan masih belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan karena kurangnya pengawasan mandor.
2. Berdasarkan kualitas kerja, ternyata karyawan sering mengalami kesalahan dalam menghasikan pekerjaannya (tidak memenuhi standart).
3. Berdasarkan ketepatan waktu, masih banyak karyawan yang bekerja tidak serius, sehingga tidak mampu menyelesaikan dengan tepat waktu.

Peneliti menduga ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan di duga karena faktor pengetahuan dan keterampilan. Menurut penelitian Sulistiyani dan Rosidah (2009), bahwa produktivitas dipengaruhi oleh: *knowledge* (pengetahuan), *skill*

(keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), *behaviors* (perilaku) karyawan.

Secara konsep *Knowledge* (pengetahuan) menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Selanjutnya menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) pengetahuan dalam hal ini dapat dilihat dari dimensi pendidikan, pengalaman dan minat. Berdasarkan fakta dan informasi di lapangan menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan aspek pendidikan, banyak karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaannya dan pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas belum maksimal.
2. Berdasarkan aspek pengalaman, para karyawan masih belum memiliki pengalaman dan keterampilan kerja sebagaimana yang diharapkan.
3. Berdasarkan aspek minat, para karyawan masih menunjukkan sikap yang belum menyukai terhadap pekerjaannya, bahkan tingkat kepatuhan terhadap atasan masih kurang.

Selain karena faktor *Knowledge* (pengetahuan) di atas faktor *Skill* (keterampilan) menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) mengatakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas – tugas fisik dan mental. Selanjutnya menurut Yuniarsih dan

Suwanto (2008) keterampilan dalam hal ini dapat dilihat dari dimensi kecakapan, kepribadian dan latihan. Berdasarkan fakta dan informasi di lapangan menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan aspek kecakapan, masih banyak karyawan yang belum cakap dalam menyelesaikan pekerjaan; belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sehingga masih banyak terjadi ketidaksesuain standart yang ditentukan.
2. Berdasarkan aspek kepribadian, komitmen terhadap pekerjaan dirasa belum ada pada diri karyawan.
3. Berdasarkan aspek latihan, kurangnya latihan diri pada karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Knowledge* (pengetahuan) dan *Skill* (keterampilan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surabaya Mekabox**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *knowledge* (pengetahuan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surabaya Mekabox?
2. Apakah *skill* (keterampilan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surabaya Mekabox?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge* (pengetahuan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surabaya Mekabox.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *skill* (keterampilan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surabaya Mekabox.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan dan sumber informasi bagi peneliti dan peneliti selanjutnya, mengenai manajemen sumber daya manusia terkait produktivitas kerja karyawan, pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini sebagai masukan dalam pertimbangan untuk perkembangan perusahaan mengenai manajemen sumber daya manusia terkait produktivitas kerja karyawan, pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan.