BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu merupakan salah satu sumber daya produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan berikut erat dengan sikap kompentensi yang tinggi yang dimiliki oleh para karyawan. Mereka sangat memberikan kontribusi pada setiap kegiatan usaha, sehingga perlu pengelolaan yang tepat agar setiap tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efesien.

Kualitas SDM harus ditingkatkan karena SDM merupakan hal yang perlu dilakukan secara berkala serta untuk menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab. Oleh karena itu, kulaitas SDM dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta memerlukan tenaga kerja yang professional dan berdedikasi tinggi serta loyal terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Semakin kecil suatu perusahaan, semakain kecil pula manajemen tenaga kerja yang berperan, sesuai dengan kuantitas dan kualitas tenaga kerjanya.

Apabila suatu perusahaan menginginkan tujuannya tercapai, maka perusahaan tersebut harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta mampu memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi.

Perilaku pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh kebutuhannya dapat dipenuhi dengan bekerja. Jika perusahaan dimana pegawai bekerja mampu memenuhinya, maka akan menimbulkan kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya. Karena apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka akan berdampak kepada sistem kerja pegawai yang tidak optimal, sehingga perusahaan tersebut tidak akan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah

direncanakan. Tetapi perusahaan yang dimaksud tidak akan mungkin dapat memenuhi semua kebutuhan para pegawai yang beraneka ragam tersebut. Oleh karena itu, perusahaan hendaklah memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawai dalam cakupan keinginan dan kebutuhan para pegawai dengan kebutuhan dan keinginan organisasi.

Kebutuhan dan keinginan yang sesuai salah satunya adalah program pengembangan pegawai yang merupakan hal penting, sehingga perlu ditangani secara cermat. Apabila sudah terdapat program pengembangan pegawai yang berjalan secara efektif dan efisien, maka semangat kerja akan tetap tinggi bahkan tidak mustahil akan meningkat sehingga akan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya akan meningkatkan Produktivitas pegawai. Dalam hal ini yang akan diteliti adalah Pendidikan, Pengalaman, dan Pelatihan.

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan latihan. Di satu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai pada petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan di lain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu yang dimaksud masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh organisasi tertentu.

Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadinya perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahuan.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port adalah salah satu Anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan Spin Off (pemisahan) dari Divisi Usaha Terminal PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak dan berdiri pada tanggal 9 Januari 2002. Fokus utama pada saat ini PT. BJTI menangani Kegiatan B/M Petikemas Domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya, disamping menghandle kegiatan penunjang lainnya yang berhubungan dengan jasa kepelabuhanan.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad mencapai produktivitas kerja yang unggul dalam integrasi logistik dan operasi terminal. Untuk mewujudkannya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port mengembangkan dan memelihara sistem manajemen mutu, kesehatan, keselamatan, keamanan dan lingkungan yang terpadu dan secara berkelanjutan meningkatkan produktivitas. PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad mematuhi peraturan perundangan mutu, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan serta persyaratan lain yang relevan. Manajemen Mutu PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port bertekad menepati janji dan melampaui harapan pelanggan untuk mencapai loyalitas pelanggan. Perusahaan menjamin dalam kehandalan operasi dan mencapai produktivitas operasi.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat kualitas kerja yang tinggi dari para pegawai. Produktivitas kerja merupakan interaksi antara pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan dimana produktivitas merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi. Untuk melihat sejauh mana peranan Divisi Human Capital & General Affair pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port, maka dapat dilihat dari produktivitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang

berkualitas tidak saja diperlukan bibit sumber daya manusia yang baik, tetapi juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang berprestasi sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi, dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat meningkatkan kemampuannya, antara lain adalah dengan memberikan pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan) kepada pegawai dan mempromosikan (Pengalaman) pegawai yang produktif.

Oleh karena itu maka peneliti memberikan judul pada penelitian ini "
Analisis Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap
Produktivitas Kerja".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT.
 Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?
- 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?
- 3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port ?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan, dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh banyak sekali faktor. Dalam penelitian ini mengambil faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja dan faktor pelatihan karena diduga mempunyai indikasi sebagai penyebab masalahnya. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pendidikan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
- 2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port.

1.5 Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggabungkan studi pustaka dan studi lapangan melalui pendekatan kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) Port dengan menggunakan sampel sebanyak 77 karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

Data berasal dari data primer yang diambil dengan menyebarkan kuesioner.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

5. Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 23.0.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penelitian ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang kajian-kajian teori pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat yang ada.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan.