

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan industri saat ini yang semakin pesat membuat informasi semakin mudah untuk di dapatkan. Industri yang semakin maju, membuat persaingan semakin mendunia di dalam usaha. Maka di era ini, perusahaan akan terus mempertahankan usaha yang telah dibangunnya. Dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan harus mengambil tindakan evaluasi serta identifikasi masalah yang tidak sesuai aturan yang ada pada perusahaan. Sehingga perusahaan lebih mengantisipasi penggunaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai elemen utama pada perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya, karena manusia sendiri yang memiliki tenaga untuk dapat mengendalikan faktor yang lain. Menurut publikasi oleh Badan Pusat Statistik, secara umum pembangunan manusia di Indonesia terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2018, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 71,39. Angka ini meningkat sebesar 0,58 poin atau tumbuh sebesar 0,82 persen dibandingkan tahun 2017. (Sumber: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/04/15/1557/pada-tahun-20180-indeks-pembangunan-manusia-ipm-indonesia-mencapai-71-39.html>).

Pada dasarnya sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi dalam keahlian dan bidangnya. Kualitas sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan ialah sebagai tenaga kerja yang mempunyai wawasan, bakat, pengalaman, kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja di Indonesia saat ini dianggap belum maksimal. Pentingnya perusahaan lebih menekankan kapasitas sumber daya manusia di Indonesia yang menyongsong Revolusi Industri.

Menurut berita CNBC Indonesia Kepala Bappenas mengatakan, Produktivitas kita relatif rendah di bandingkan negara tetangga. Produktivitas terlihat ketika bicara penyerapan angkatan kerja. Dihitung dari nilai tambah kita jauh dibawah Malaysia, Thailand, Phillipina. Terdapat dua masalah yang membuat produktivitas di Indonesia tertinggal. Pertama, Kepala Bappenas menilai para pekerja Indonesia tidak memiliki wadah untuk meningkatkan kemampuan. Berdasarkan data, 60% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal yang produktivitasnya kurang, sementara 40%lainnya baru di sektor formal. Penyebab kedua menurut Kepala Bappenas, lebih dari 55% orang yang lulus pendidikan formal tidak memiliki kompetensi khusus. Indonesia hanya fokus dari sisi akademis, tapi kurang penekanan dari sisi softskill. (Sumber:<https://www.cnbcindonesia.com/news/20190114142223-4-50542/menteri-bappenas-sebut-produktivitas-tenaga-kerja-ri-rendah>).

Manajemen sumber daya manusia dikatakan sebagai suatu perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia yang ada pada perusahaan untuk dikembangkan secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfokus mengenai masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Menurut pimpinan untuk lebih memahami permasalahan yang sering terjadi di perusahaan meliputi budaya kerja yang kurang produktif membuat rendahnya tingkat produktivitas dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan adanya budaya kerja yang sangat kuat agar dapat menumbuhkan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang berperan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dapat dikatakan bahwa perusahaan memiliki budaya kerja yang kuat akan mendukung terciptanya suatu perkembangan pada perusahaan tersebut.

Salah satu upaya untuk mengembangkan sebuah perusahaan diperlukan adanya budaya kerja yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan sesuai aturan yang ada di perusahaan agar dapat mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Triguno (2001:7), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dengan perusahaan menerapkan adanya budaya kerja akan terus membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Selain dari faktor budaya kerja yang harus dijalankan, pengaruh dalam pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan membantu dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya.

Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan contoh kepada karyawan yang baru bergabung didalam perusahaan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pengalaman kerja karyawan itu sendiri akan menjadi pertimbangan perusahaan dalam mempromosikan kemampuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) dalam Salju (2018), mengatakan bahwa pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang berkemampuan terbatas, tetapi karena lama bekerja karyawan tersebut akan tetap dipromosikan. Selain menjadi pertimbangan promosi karyawan, pengalaman kerja harus adanya pelatihan untuk memperluas pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan adanya pelatihan yang diajarkan akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang bersangkutan, selain itu adanya pelatihan ini akan membuat karyawan berinovasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien dalam memperluas pengalaman kerja. Bagi karyawan yang telah melalui proses panjang dan sistematis dalam bekerja, maka akan menambah pengalaman kerja yang dimilikinya.

Selain pengalaman kerja yang harus dimiliki, faktor pengembangan karir sangat berperan penting dengan adanya besar peningkatan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan diri secara terus menerus agar menimbulkan keunggulan yang kompetitif untuk perusahaan. Dalam pengembangan karir diperusahaan dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan yang berstruktur agar karyawan tersebut menjadi profesional dalam bekerja. Dimana pengembangan karir yang dilakukan perusahaan mempunyai kriteria tersendiri dalam berkemampuan serta pengalaman yang cocok saat dibutuhkan. Sebab itu, perusahaan perlu mengelola pengembangan karir dengan baik agar tetap terjaga dan mendorong karyawan untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

Erat kaitannya dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam Abdullah (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat membantu dalam menganalisis kemampuan kerja dan minat untuk mencapai sesuatu yang dibutuhkan perusahaan. Pengembangan diri dalam meningkatkan kemampuan yang dapat dilihat dari peningkatan karir karyawan dari satu tingkat ke tingkat yang lain. Pengembangan karir juga sebagai sebuah cara untuk meyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari karyawan, sehingga karyawan tersebut layak untuk ke jenjang karir berikutnya.

Adanya pengembangan karir dapat dikatakan baik jika perusahaan mencapai sasaran yang di inginkan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam pekerjaan yang diberikan. Pengembangan karir memberikan manfaat terpenting bagi seorang karyawan, bagi karyawan adanya jenjang karir dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Adanya persaingan yang semakin ketat, maka sumber daya manusia diperusahaan berperan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Permasalahan yang terjadi dan ramai dibicarakan meliputi rendahnya produktivitas kerja di Indonesia. Akhir-akhir ini masalah tersebut menjadi pemberitaan karena produktivitas kerja saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Padahal sebagai negara Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara, sebaiknya Indonesia bisa memanfaatkan sebagai pondasi kekuatan dalam pembangunan perekonomian.

Produktivitas kerja itu sendiri mencakup aspek dari sikap karyawan yang melihat secara optimis dengan meyakinkan bahwa produktivitas yang dimiliki bisa ditingkatkan. Produktivitas kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ada diperusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan maksimal. Masalah produktivitas kerja ini peranan yang sangat penting untuk perusahaan karna tingkat produktivitas tersebut merupakan suatu indikator keberhasilan perusahaan.

Produktivitas kerja dapat disimpulkan suatu peningkatan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Bambang Wahyudi (2008) dalam Abdullah (2016), mengemukakan bahwa rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau presentase antara output dan input. Menurut Sondang P Siagian (2008) dalam Abdullah (2016), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas kerja itu sendiri dikatakan sebagai alat ukur dari proses kerja karyawan yang dipadukan sikap dan pola pemikiran yang baik dari karyawan sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam perusahaan, akan menciptakan produktivitas kerja yang berorientasi pada kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pada perusahaan.

PT. Temprina Media Grafika Surabaya merupakan bagian dari Jawa Pos Group yang bergerak dalam bidang jasa percetakan dan *packaging* yang terbesar di Indonesia yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku, dan produk media cetak lainnya. PT. Temprina Media Grafika Surabaya merupakan suatu perusahaan yang berperan sebagai media cetak yang terbesar di Indonesia. Perusahaan ini selalu memperhatikan peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena dalam perkembangan perusahaan yang semakin pesat perlu dukungan adanya peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas baik.

Permasalahan yang terjadi saat ini, dapat dilihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja yang menurun dikarenakan produktivitas kerja yang kurang produktif sehingga membuat budaya kerja yang ada pada karyawan lebih menurun dalam penerapannya. Selain itu, jika adanya pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak bisa diselesaikan dengan baik kemudian menyalahi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan menerima konsekuensi yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat terjadi, karena kurangnya sikap, perilaku, dan kedisiplinan karyawan dalam budaya kerja.

PT. Temprina Media Grafika Surabaya juga memperhatikan pengalaman kerja dan pengembangan karir untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. Saat ini kurangnya pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan karyawan yang baru membuat rendahnya pengalaman kerja karyawan. Jika adanya hal tersebut, maka akan memperlambat peningkatan produktivitas kerja. Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berpengetahuan dan profesional. Dengan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas maka, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan mampu menjalankan kegiatan bekerja dengan optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sistem pengembangan karir di PT. Temprina Media Grafika Surabaya saat ini diberikan kepada karyawan yang memiliki kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Adanya karyawan yang kurang dalam pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan, maka akan menurunkan peluang untuk mendapatkan pengembangan karir. Sebaliknya dengan karyawan

memberikan hasil kerja yang sangat baik, maka kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir akan didapatkan oleh karyawan tersebut. Pengembangan karir yang baik akan mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal.

Dengan adanya produktivitas kerja yang optimal ini akan dapat menjamin perkembangan bagi perusahaan supaya dapat berkembang dan maju secara pesat. Adanya sikap dan perilaku dalam budaya kerja dari sumber daya manusia, maka akan semakin baik efisiensi dan semakin naik produktivitas kerjanya, begitu juga dengan pengalaman kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya, sehingga judul yang berkaitan dalam penelitian skripsi ini adalah *“Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dari peneltian ini adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ?

4. Apakah budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

#### **a) Tujuan Umum**

1. Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan salah satu tugas akhir pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Sebagai salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi dan untuk menerapkan ilmu pengetahuan atau teori yang didapat serta untuk memperoleh pengalaman praktis dalam penelitian.

#### **b) Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan budaya kerja, pengalaman kerja, pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a) Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan bahan yang bermanfaat untuk bahan studi maupun praktek dan bermanfaat juga untuk perusahaan dalam pengembangan budaya kerja, pengalaman kerja, dan pengembangan karir di PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

##### **b) Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan dan bahan untuk pertimbangan dalam memberikan evaluasi kepada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini dalam memecahkan permasalahan yang berada diperusahaan.

###### **b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Sebagai bentuk kepedulian dan keikut sertaan yang dilakukan lembaga perguruan tinggi melalui penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dalam kerangka memberikan solusi dari masalah-masalah yang terkait dan terjadi pada masyarakat melalui pelaksana perusahaan.

**c. Bagi Mahasiswa Peneliti**

Dapat memperluas wawasan dan menerapkan ilmu teori yang telah di peroleh pada saat mengikuti perkuliahan dengan permasalahan yang sebenarnya. Sehingga memperoleh gambaran yang jelas sejauh mana akan tercapai keselerasan antara pengetahuan secara teoritis dan praktiknya dalam bidang manajemen sumber daya manusia didalam kondisi nyata. Sebagai calon sarjana yang nantinya akan mengabdikan dimasyarakat dan mampu memberikan cara-cara pemecahan masalah.