

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena globalisasi dan revolusi industri yang telah lama melanda seluruh dunia dalam segala aspek kehidupan termasuk bidang industri membuat perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat agar dapat bertahan dan tetap berkembang. Walaupun kedua hal tersebut telah merubah dunia menjadi era digitalisasi dengan memanfaatkan teknologi yang semakin canggih seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia dalam kegiatan operasionalnya. Memang teknologi dinilai dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien dengan banyaknya produk yang akan dihasilkan, tetapi faktor sumber daya manusia juga tidak kalah penting yang harus diperhatikan dalam kegiatan operasional perusahaan. kualitas sumber daya manusia dan tingkat perkembangan usaha produksi dapat menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan dapat bertahan dan berkembang.

Di dalam sebuah perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah beberapa karyawan yang bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, ini merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi, sehingga produktivitas menjadi rendah. Hal ini kiranya

dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu - individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang pada umumnya akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai profit yang setinggi tingginya sesuai dengan target perusahaan. Dengan tingginya jumlah profit pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Banyak upaya atau cara perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu ukuran keberhasilan produktivitas individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitas kerjanya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Sutrisno (2016) berpendapat bahwa produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan iklim kerja, Sarana produksi, Teknologi, kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan dalam kurun waktu 2014-2020 mengatakan bahwa budaya kerja, pelatihan, upah, usia, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti satu – satunya perusahaan terbesar dibidang Industri alat kesehatan yang berada di kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang. Karena dalam situasi saat ini dimana Covid-19 melanda seluruh dunia termasuk Indonesia, tentu seluruh satuan unit kesehatan sangat membutuhkan alat-alat kesehatan dalam jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan situasi sebelum adanya Covid-19. Oleh karena itu, produsen alat kesehatan seperti PT. Jayaman Medica Industri Jombang harus dapat memenuhi seluruh kebutuhan dalam negeri sehingga tidak diperlukan lagi impor alat kesehatan. Namun yang terjadi pada PT. Jayamas Medica Industri adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Jayaman Medica Industri Jombang merupakan salah satu cabang dari perusahaan PT. Jayamas Medica Industri Sidoarjo yang berlokasi di Krian dimana kegiatan produksinya adalah khusus memproduksi alat-alat kesehatan. Terdapat 6 divisi (bagian) produksi pada perusahaan PT. Jayamas Medica Industri Jombang, diantaranya adalah :

1. Divisi Alat Kesehatan I, khusus produksi kasa.
2. Divisi Masker, yang khusus untuk produksi masker.
3. Divisi Infus, khusus untuk produksi infus baik infus dewasa maupun anak dengan berbagai macam ukuran.
4. Divisi HD Sol (HemoDialisis Solution), khusus produksi cairan pencuci darah.
5. Divisi Jahit, khusus untuk produksi Alat Pelindung Diri (APD) ataupun Surgical.
6. Divisi Underpad, khusus produksi pampers dewasa.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan kepada kepala bagian assembling produksi infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang, mengenai produk yang dapat dihasilkan oleh karyawan assembling, saya mendapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data hasil produksi karyawan assembling infus

No.	Nama	Jam Kerja	Minggu I			Minggu II		
			TARGET : 6000 / karyawan			TARGET : 6000 / karyawan		
			Hasil	%	Efisiensi	Hasil	%	Efisiensi
1	D.A	42 jam	6550	109 %	155,9 pcs/jam	7813	130,2 %	186 pcs/jam
2	T.A	42 jam	2250	37,5 %	60,7 pcs/jam	3750	62,5 %	89,2 pcs/jam
3	Y.S	42 jam	1700	28,3 %	40,4 pcs/jam	4100	68,3 %	97,6 pcs/jam

Lanjutan tabel 1.1 Data Hasil Produksi Karyawan assembling infus

No.	Nama	Jam Kerja	Minggu I			Minggu II		
			TARGET : 6000 / karyawan			TARGET : 6000 / karyawan		
			Hasil	%	Efisiensi	Hasil	%	Efisiensi
4.	S.R	42 jam	6525	108,7%	155,3 pcs/jam	8382	139,7 %	199,5 pcs/jam
5	S.R.R	42 jam	1700	28,3 %	40,4 pcs/jam	5290	88,1 %	125,9 pcs/jam
6	N.A	42 jam	2100	35 %	50 pcs/jam	5370	89,5 %	127,8 pcs/jam
7	T.N	42 jam	4611	76,8 %	109,7 pcs/jam	6677	111,2 %	158,9 pcs/jam
8	N.S	42 jam	4110	68,5 %	97,8 pcs/jam	7007	116,7 %	166,8 pcs/jam
9	I.A	42 jam	2050	34,1 %	48,8 pcs/jam	5100	85 %	121,4 pcs/jam
10	E.F.S	42 jam	1186	19,7 %	28,2 pcs/jam	5410	90,1 %	128,8 pcs/jam
11	T.N.A	42 jam	1186	19,7 %	28,2 pcs/jam	5410	90,1 %	128,8 pcs/jam
12	I.W.P	42 jam	1138	18,9 %	27 pcs/jam	5900	98,3 %	140,4 pcs/jam
13	M.U	42 jam	1200	20 %	28,5 pcs/jam	5460	91 %	130 pcs/jam
14	A.R	42 jam	8291	138,1 %	197,4 pcs/jam	6328	105,4 %	150,6 pcs/jam
15	R.D	42 jam	3300	55 %	78,5 pcs/jam	1828	30,4 %	43,5 pcs/jam
16	I.L	42 jam	1190	19,8 %	28,3 pcs/jam	4300	71,6 %	102,3 pcs/jam
17	N.S	42 jam	5185	86,4 %	123,4 pcs/jam	6830	113,8 %	162,6 pcs/jam
18	Y.N	42 jam	1183	19,7 %	28,1 pcs/jam	4050	67,,5 %	96,4 pcs/jam
19	S.D.A	42 jam	1900	31,6 %	45,2 pcs/jam	5450	90,8 %	129,7 pcs/jam
20	S.R.U	42 jam	2100	35 %	50 pcs/jam	4810	80,1 %	114,5 pcs/jam
21	S.F	42 jam	6890	114,8 %	164 pcs/jam	4510	75,1 %	107,3 pcs/jam
22	N.R	42 jam	1650	27,5 %	39,2 pcs/jam	5510	91,8 %	131,1 pcs/jam
23	F.A	42 jam	5000	83,3 %	119 pcs/jam	4860	81 %	115,7 pcs/jam
24	C.U	42 jam	1100	18,3 %	26,1 pcs/jam	5460	91 %	130 pcs/jam
25	V.S	42 jam	1186	19,7 %	28,2 pcs/jam	5510	91,8 %	131,1 pcs/jam
26	T.F	42 jam	1250	20,8 %	29,7 pcs/jam	5710	95,1 %	135,9 pcs/jam
27	N.A	42 jam	1250	20,8 %	29,7 pcs/jam	5669	94,4 %	134,9 pcs/jam
28	D.N.A	42 jam	1250	20,8 %	29,7 pcs/jam	5338	88,9 %	127 pcs/jam
29	B.L	42 jam	1150	19,1 %	27,3 pcs/jam	4978	82,9 %	118,5 pcs/jam
30	I.R.W	42 jam	1877	31,2 %	44,6 pcs/jam	4825	80,4 %	114,8 pcs/jam
31	M.F	42 jam	7580	126,3 %	180,4 pcs/jam	5789	96,4 %	137,8 pcs/jam
32	N.H	42 jam	6500	108,3 %	154,7 pcs/jam	6559	109,3 %	156,1 pcs/jam
33	Y.I	42 jam	1783	29,7 %	42,4 pcs/jam	5559	92,65 %	132,3 pcs/jam
34	R.E.D	42 jam	1700	28,3 %	40,4 pcs/jam	5478	91,3 %	130,4 pcs/jam
35	F.P	42 jam	1700	28,3 %	40,4 pcs/jam	5433	90,5 %	129,3 pcs/jam
36	B.W	42 jam	2200	36,6 %	52,3 pcs/jam	4560	76 %	108,5 pcs/jam
37	R.A	42 jam	1948	32,4 %	46,3 pcs/jam	5600	93,3 %	133,3 pcs/jam
38	P.A	42 jam	1277	21,2 %	30,4 pcs/jam	2800	46,6 %	66,6 pcs/jam
39	S.K	42 jam	1277	21,2 %	30,4 pcs/jam	1810	30,1 %	43 pcs/jam

Lanjutan tabel 1.1 Data Hasil Produksi Karyawan assembling infus

No.	Nama	Jam Kerja	Minggu I			Minggu II		
			TARGET : 6000 / karyawan			TARGET : 6000 / karyawan		
			Hasil	%	Efisiensi	Hasil	%	Efisiensi
40	M.O	42 jam	1925	32 %	45,8 pcs/jam	4100	68,3 %	97,6 pcs/jam
41	S.U	42 jam	3450	57,5 %	82,1 pcs/jam	6050	100,8 %	144 pcs/jam
42	S.A	42 jam	3500	58,3 %	83,3 pcs/jam	5800	96,6 %	138 pcs/jam
43	V.M	42 jam	2050	34,1 %	48,8 pcs/jam	5300	88,3 %	126,1 pcs/jam
44	A.A	42 jam	1600	26,6 %	38 pcs/jam	2100	35 %	50 pcs/jam
45	M.N	42 jam	1400	23,3 %	33,3 pcs/jam	1950	32,5 %	46,4 pcs/jam

Sumber : PT. Jayamas Medica Industri Jombang

Data diatas adalah hasil produksi pada minggu I dan minggu II di bulan April 2021 berdasarkan 6 hari kerja (42 jam) dengan target setiap karyawan harus mencapai 1.000 pcs/hari (6.000 pcs/minggu) atau dengan standart efisiensi produktivitas sebesar 142 pcs/jam dan maksimal prosentase untuk produk cacat sebesar 2% dari output yang mereka hasilkan.

Dapat dilihat pada tabel yang telah disajikan diatas bahwa kemampuan dalam menyelesaikan tugas dari 45 karyawan baik pada minggu I dan minggu II, hanya sebagian kecil karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan sebagian besar diantaranya belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun hasil produksi mereka hampir mencapai 100%. Bahkan masih banyak karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja dan target yang ditetapkan. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar perusahaan dan karyawan bisa mendapatkan tujuan yang mereka inginkan.

Apabila dicermati dengan seksama pada tabel 1.1 diatas, maka dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum dapat

meningkatkan hasil produksi mereka dari satu minggu ke minggu selanjutnya, sehingga dapat dikatakan tingkat produktifitas karyawan masih fluktuatif.

Dilihat dari tingkat efisiensi menunjukkan bahwa hampir setengah dari karyawan assembling infus tidak dapat memaksimalkan output mereka dengan jam kerja yang diberikan sama antara satu dengan yang lainnya. Ini tentunya akan berdampak pada penghematan sumber daya yang digunakan, karena semakin rendah output yang dihasilkan maka efisiensi terhadap sumber daya yang digunakan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan wawancara dengan kepala produksi bagian infus, produktivitas karyawan yang menurun juga disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja karyawan. Menurut Foster (2001 : 43) salah satu indikator dari pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin terbiasa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

Tabel 1.2
Masa Kerja Karyawan Assembling Bagian Infus

No.	Nama	Tanggal Masuk Karyawan	Lama Kerja
1	D.A	10 Februari 2020	13 bulan
2	T.A	04 Januari 2021	3 bulan
3	Y.S	04 Januari 2021	3 bulan
4	S.R	22 Januari 2018	26 bulan
5	S.R.R	14 Desember 2020	3 bulan

Lanjutan Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Assembling bagian Infus

No.	Nama	Bulan Masuk Karyawan	Lama Kerja
6.	N.A	25 Januari 2021	2 bulan
7	T.N	16 November 2020	4 bulan
8	N.S	02 November 2020	5 bulan
9	I.A	08 Februari 2021	2 bulan
10.	E.F.S	08 Februari 2021	2 bulan
11	T.N.A	08 Februari 2021	2 bulan
12	I.W.P	01 Maret 2021	1 bulan
13	M.U	25 Januari 2021	2 bulan
14	A.R	10 Desember 2018	27 bulan
15	R.D	07 Oktober 2020	6 bulan
16	I.L	14 Desember 2020	3 bulan
17	N.S	05 November 2018	29 bulan
18	Y.N	07 Oktober 2020	6 bulan
19	S.D.A	01 Maret 2021	1 bulan
20	S.R.U	08 Februari 2021	2 bulan
21	S.F	06 Januari 2020	15 bulan
22	N.R	18 Januari 2021	2 bulan
23	F.A	30 November 2020	4 bulan
24	C.U	14 Desember 2020	3 bulan
25	V.S	07 Oktober 2020	6 bulan
26	T.F	02 November 2020	5 bulan
27	N.A	19 Oktober 2020	5 bulan
28	D.N.A	19 Oktober 2020	5 bulan
29	B.L	01 Maret 2021	1 bulan
30	I.R.W	25 Januari 2021	2 bulan
31	M.F	11 Mei 2020	10 bulan
32	N.H	06 April 2020	12 bulan
33	Y.I	21 September 2020	6 bulan
34	R.E.D	21 September 2020	6 bulan
35	F.P	19 Oktober 2020	5 bulan
36	B.W	01 Maret 2021	1 bulan
37	R.A	04 Januari 2021	3 bulan
38	P.A	22 Maret 2021	< 1 bulan
39	S.K	22 Maret 2021	< 1 bulan
40	M.O	08 Februari 2021	2 bulan
41	S.U	23 November 2020	4 bulan
42	S.A	05 Oktober 2020	6 bulan
43	V.M	07 Desember 2020	4 bulan

Lanjutan Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Assembling bagian Infus

No.	Nama	Bulan Masuk Karyawan	Lama Kerja
44	A.A	21 September 2020	6 bulan
45	M.N	11 Mei 2020	10 bulan

Sumber : Staff HRD PT. Jayamas Medica Industri Jombang

Jika dilihat dari lama kerja karyawan assembling pada tabel 1.2, memang masih banyak yang dapat dikatakan sebagai karyawan baru sehingga pengalaman yang mereka dapatkan dan keterampilan yang mereka miliki dalam bidang assembling infus juga masih rendah meskipun mereka mempunyai latar belakang pengalaman kerja pada pabrik – pabrik lain, tentunya cara kerja juga berbeda dari pengalaman mereka sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala produksi bagian infus, beliau juga menjelaskan bahwa memang hasil produksi bagian infus belum dapat optimal yang dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan bagian assembling. Menurutnya, minimnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih tepat dan mudah. Semakin terampil tenaga kerja maka semakin meningkat hasil produksinya.

Menurut kepala bagian produksi infus, kurangnya keterampilan pada karyawan assembling infus dapat dicermati dari bagaimana cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan benar. Beberapa karyawan terlihat masih kebingungan dalam menemukan cara kerja yang sesuai

dengan diri mereka sehingga masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun dalam prosesnya mereka telah dibekali ilmu maupun ditraining (on the job training) oleh perusahaan untuk dapat mengerti dan memahami pekerjaan mereka dimana proses assembling dilakukan dengan manual. Alhasil, banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas mereka dengan tuntas.



Gambar 1.1 Proses Assembling Infus PT. Jayamas Medica Industry Jombang

Sumber : PT. Jayamas Medica Industry Jombang

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti, belum tercapainya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan diduga karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang, disamping itu pengalaman kerja diduga juga turut mempengaruhi kondisi karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Assembling bagian infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jelaskan diatas, ada beberapa pertanyaan yang dapat dirumuskan pada permasalahan tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan assembling bagian produksi infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan assembling bagian produksi infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh keterampilan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan assembling bagian produksi infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan assembling bagian produksi infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar tidak hanya bagi penulis, melainkan juga untuk seluruh pihak yang terlibat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Sumber Daya Manusia
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, serta dapat menjadi bahan pertimbangan

yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah produktifitas kerja karyawan

- **Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.