

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Disetiap negara sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk terciptanya suatu perusahaan. salah satu cara untuk menciptakan kondisi sumber daya manusia bekerja secara optimal dengan cara mempersiapkan program pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja. Dengan program pendidikan dan pelatihan yang terencana dengan baik berarti mempersiapkan para sumber daya manusia untuk memangku suatu jabatan tertentu dimasa yang akan datang sehinggann menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja merupakan per-bandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Karima, Idayanti and Umar, 2018). Dari pemahaman di atas 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 kerja sama saja seperti ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yangdikeluarkan perusahaan serta peran

tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Sunyoto, 2015)

Produktivitas kerja pada suatu perusahaan dapat diukur dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Ability*), Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Produktivitas kerja ini dapat dilihat dari pendidikan karyawan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pendidikan adalah usaha sadar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada prestasi kerja pegawai. Tingkat pendidikan memiliki peranan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau instansi di mana pegawai itu melakukan aktivitasnya. Didak hanya pada pendidikan tetepi sesorang karyawan harus diberikan pelatihan oleh perusahaan merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Jika tingkat pendidikan didiringi dengan pelatihan maka seorang pegawai memiliki produktivitas kerjanya yang nanti akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya (Mulyadi, 2018).

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah PT Atosim Lampung Pelayaran harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat structural.

Fenomena yang terjadi berdasarkan sejarah telah membuktikan bahwa sebagian besar Negara-Negara baru di Asia mencapai tujuan diberbagai sektor bukan disebabkan oleh kekayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, Ini bermakna bahwa pernbangunan suatu negara dalam berbagai sektor ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Keberadaan pegawai merupakan perangkai lunak selaku sendi utama untuk menjalankan segala tugas- tugas yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam dinas tersebut, Oleh karena itu kelangsungan keberadaan pegawai tersebut harus ditopang oleh suatu kekayaan sumber daya manusia yang sangat berpengalaman dan handal (Aida, 2018)

PT Atosim Lampung Pelayaran merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyebrangan penumpang, terdapat 9 kapal yang ada pada perusahaan ini dan baru-baru ini telah menambah beberapa kapal yang lebih canggih. Adanya

pergantian kapal baru membuat karyawan harus mampu beradaptasi lagi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi seperti ini membuat kemampuan karyawan dalam pengoperasian kapal menjadi sebuah kendala dalam proses penyebrangan. Karyawan mengalami kesulitan ketika mengoperasikan kapal baru dikarenakan para karyawan masih terbiasa dengan cara pengoperasian kapal lama. Kendala pengoperasian kapal baru ini berakibat pada turunnya produktivitas kerja, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang menggerakkan proses operasional, karena proses operaasional hanya dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan jika tenaga kerjanya memiliki pendidikan dan produktifitas yang baik sehingga mempunyai konsep diri yang matang dalam setiap kegiatannya.

Berdasarkan masalah diatas maka perusahaan memerlukan kebijakan dibidang sumber daya manusia guna memperoleh sumber daya manusia yang profesional, tangguh, handal, dan jujur sehingga diperlukan proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlu diperhatikan mengenai masa kerja, pelatihan dan motivasi kerja karyawan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang banyak ditemukan mengetahui informasi mengenai PT Atosim Lampung Pelayaran adalah karyawan mengalami kesulitan ketika mengoperasikan kapal baru dikarenakan para karyawan masih terbiasa dengan cara pengoperasian kapal lama. Kendala pengoperasian kapal baru ini berakibat pada turunnya produktivitas kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah program pendidikan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran ?
3. Apakah program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Atosim Lampung Pelayaran ?

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu memiliki batasan masalah atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Hanya membahas pada pendidikan dan pelatihan pada PT Atosim Lampung Pelayaran.
2. Data yang didapat yaitu data karyawan 2020 sebanyak 20 karyawan
3. Jenis data yang didapat berupa data primer yang didapat dari PT Atosim Lampung Pelayaran

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Atosim Lampung Pelayaran.

2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Atosim Lampung Pelayaran.
3. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Atosim Lampung Pelayaran.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis, Sebagai masukan dalam memperbaiki system perusahaan yang ada, sebagai bahan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai pelayanan dan kinerja karyawan
2. Manfaat Teoritis, Menambah literatur (bahan bacaan) dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

1.7. Definisi Variabel yang digunakan

Agar penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, maka perlu dijabarkan arti setiap variable tersebut dalam suatu definisi.

1.7.1 Pendidikan dan Pelatihan

Definisi Pendidikan menurut Soeprihanto (1987) :

“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu”.

Definisi Pelatihan menurut Martoyo (1994) :

“Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat (pendek). Umumnya suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi “.

1.7.2 Produktivitas Kerja

Definisi Produktivitas menurut Sinungan (1987) :

Produktivitas kerja adalah hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah dengan melalui perbaikan cara kerja. Sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang dapat dihemat. Yang jelas waktu dipergunakan secara efisien atau tidak terbuang sia-sia dan tenaga dapat digunakan secara efektif. Sehingga pencapaian tujuan usaha atau sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien”.

1.7.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

