

BAB I

PENDAHULAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset termahal dan terpenting bagi perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar dapat memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen SDM untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Salah satu solusi yang harus ditempuh manajemen SDM adalah dengan menjalankan salah satu fungsi operasionalnya yaitu pengembangan sumber daya manusia, yang tentunya berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek –aspek lainnya.

Peran cleaning service hampir selalu ada dalam setiap perusahaan, instansi, atau industri. Tugas cleaning service yang utama adalah menjaga kebersihan sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Walaupun nampak sederhana namun tugas ini menunjang kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Cleaning service sering kita jumpai juga diberbagai instansi pendidikan seperti di lingkungan kampus. Salah satu yang menggunakan jasa cleaning service dalam pemeliharaan prasarananya adalah Universitas Trunojoyo Madura atau disebut dengan CV. Panca Dara .

Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan untuk menghadapi adanya perubahan, baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk

mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara menghasilkan karyawan yang terdidik serta profesional. Selain itu pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik, kepribadian, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha mengurai atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia ini tidak hanya terfokus pada karyawan yang baru saja direkrut namun juga ditujukan untuk karyawan lama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Keberadaan sumber daya manusia juga akan menentukan tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. . Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki,

maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pendidikan Menurut Sikula dalam Hardjanto (2012: 69) disebutkan bahwa “adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.”

Dalam proses pendidikan di CV. Panca Dara yaitu karyawan yang di rekrut kebanyakan di dominasi lulusan SD 30%, SMP 20%, SMA 40%, dan S1 10%. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Ada karyawan yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir SMP. Padahal sesuai SOP (*Standard Operating Procedures*) perusahaan untuk grade karyawan terendah standar pendidikan minimal SMA atau sederajat. Dengan demikian lulusan SD dengan lulusan di atasnya tidak sama pemikirannya atau pengetahuan yang mereka miliki kurang luas, serta kinerja ketika dilapangan kurang produktif, sehingga karyawan lulusan SD tidak tanggap terhadap perintah yang diberikan oleh kordinator. Pendidikan yang diterapkan di CV. Panca Dara yaitu berupa pembekalan atau pendidikan dasar yang diberikan pada saat diterima menjadi karyawan baru di CV. Panca Dara, sehingga mengakibatkan kurangnya pendidikan yang baik bagi karyawan. Seharusnya perusahaan perlu menerapkan pendidikan kepada

karyawan seperti contohnya metode kuliah atau ceramah, metode ini diberikan berbentuk teori yang dijelaskan oleh pelatih di dalam kelas, atau dengan menggunakan metode diskusi, metode ini dilakukan dengan melatih peserta atau karyawan untuk berani memberikan pendapat dan cara bagaimana meyakinkan orang lain untuk percaya akan pendapatnya itu.

Pelatihan merupakan satu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan memperbaiki perilaku karyawan. Menurut Mangkuprawira (2010: 135) menyatakan bahwa “pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.”

Pelatihan yang dilakukan oleh CV. Panca Dara yaitu pelatihan berupa praktek yang diberikan hanya untuk karyawan baru saja, seharusnya pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru saja, karena setiap karyawan baru atau lama memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus serta perlu dilakukan pelatihan setiap 3 bulan/6 bulan sekali sesuai dengan kebutuhan karyawan. Untuk itu memang setiap kali diperlukan pelatihan dalam bentuk studi banding kepada perusahaan yang bergerak di bidang kebersihan. Tujuan dari pelatihan adalah agar karyawan mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku.

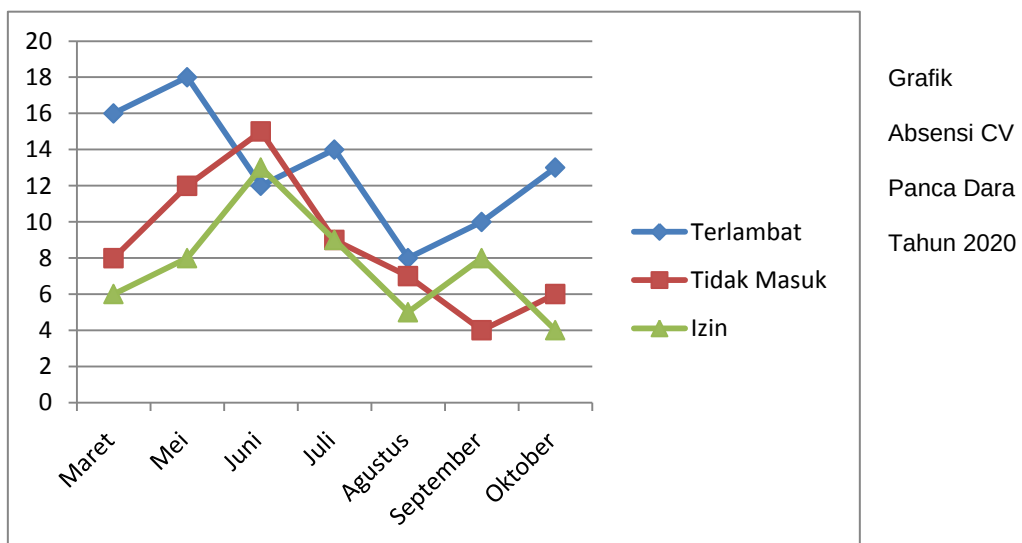
Namun demikian pelatihan di CV. Panca Dara bagi karyawan seperti belum mencukupi dan memadai dalam menunjang produktivitas karyawan. Kurangnya pelatihan oleh CV. Panca Dara terhadap karyawan sehingga keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan tidak maksimal,

Kemudian dilihat dari segi kebersihan masih ada tempat yang kotor, dan karyawan juga lebih menoton kepada pekerjaan yang itu-itu saja. Contohnya kamar mandi yang masih terlihat kotor dan taman kampus yang masih terlihat acak acakan. Seharusnya karyawan harus diberikan pelatihan yang baik untuk menunjang produktivitas, yaitu dengan cara pelatih memberikan arahan dan praktek langsung di lapangan agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih terampil dan lebih kreatif dalam membersihkan gedung-gedung, taman kampus dan area sekitarnya sehingga dapat menciptakan 5K yaitu Kebersihan, kerapian, keindahan, keamanan, dan kenyamanan pada gedung atau bangunan yang berada di kawasan kampus Universitas Trunojoyo Madura. seharusnya karyawan harus diberikan pelatihan yang baik untuk menunjang produktivitas, yaitu dengan cara pelatih memberikan arahan dan praktek langsung di lapangan

Hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan di CV. Panca Dara yang tidak sama, bahkan ada karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang kurang maksimal. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja.

Produktivitas menurut Kien (2012: 105) menyatakan bahwa produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. Sultana *et al.*, (2012: 98) menggambarkan produktivitas sebagai kemampuan untuk

mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, dan lamanya kerja. Artinya, produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugastugasnya. Selain itu ada beberapa faktor lain yang digunakan sebagai indikator dari peningkatan produktivitas dapat ditentukan dari ciri-ciri karyawan yang produktif antara lain sebagai berikut: yaitu yang pertama mengetahui untuk menggunakan waktunya secara efektif, yang kedua memahami pekerjaan dengan baik, dan berusaha meminimalisasi kesalahan dalam bekerja, yang ketiga hubungan antara pribadinya dengan semua tingkatan berlangsung dengan baik, yang ke empat Mempunyai tingkatan kehadiran yang baik.



Gambar 1. 1 Grafik Absensi CV. Panca Dara Tahun 2020

Selama Pandemi Covid 19 Produktivitas karyawan di CV. Panca Dara masih belum produktif di lihat dari grafik absensi karyawan yaitu pada bulan Maret keterlambatan karyawan terdapat 16 karyawan, di bulan Mei keterlambatan karyawan semakin naik menjadi 18 karyawan, di bulan Juni menurun menjadi 12 orang, di bulan Juli menjadi 14 orang, bulan Agustus 8

orang, September 10 orang, dan Oktober 13 orang karyawan . Kemudian yang tidak masuk pada bulan Maret yaitu sebanyak 8 orang, bulan Mei naik menjadi 12 orang, di bulan Juni semakin naik menjadi 15 orang, di bulan Juli menurun menjadi 9 orang karyawan, Agustus 7 orang, September 4 karyawan, dan bulan Oktober 6 karyawan. Selanjutnya karyawan yang sering izin di bulan Maret yaitu sebanyak 6 orang karyawan, di bulan Mei 8 karyawan, di bulan Juni semakin naik yaitu sebanyak 13 orang dan di bulan Juli menurun menjadi 9 karyawan, bulan Agustus 9 karyawan, September 8 karyawan, dan bulan Oktober 4 karyawan. Dapat di simpulkan bahwa masih banyak karyawan yang belum datang tepat waktu, sering tidak masuk dan sering izin saat kerja , artinya tingkat kedisiplinan karyaawan dalam penggunaan waktu masih kurang, angka kemoloran karyawan sekitar 15-30 menit dari jam kerja yang sudah di tetapkan seharusnya Karyawan hadir jam 06.30 WIB, serta kemoloran jam istirahat dari waktu yang telah di tentukan, masih banyak karyawan yang menambah jam istirahanya sendiri, bukan hanya demikian karyawan masih banyak keluar masuk area Universitas Trunojoyo Madura tepatnya meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepada pengawas atau kordinator terlebih dahulu. Kemudian di lihat dari hasil pekerjaan, karyawan masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaanya dilihat dari salah satu tempat yang menjadi bagian pekerjaan karyawan cleaning service yang belum bersih dan rapih contohnya di jalan area Universitas Trunojoyo Madura masih ada sampah atau daun daun yang bertaburan di bawah pohon. Kemudian karyawan juga sering melakukan kesalahan yang tanpa mereka sadari yaitu dilihat dari segi penampilan, kelengkapan kerja dan profesionalitas, banyak pekerja atau karyawan yang tidak memakai sepatu selama jam kerja berlangsung, pemakaian seragam yang kurang rapi dan masih banyak karyawan yang mangkir saat pekerjaan

berlangsung. Dari uraian di atas dapat disimpulkan terdapat 15% karyawan yang belum produktif di lihat dari hasil kinerja yang mereka lakukan di tempat kerja dan sisanya 85% karyawan dapat dikatakan produktif. Seharusnya karyawan harus lebih mengerti akan tugas dan peraturan yang harus ia penuhi saat bekerja agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal dengan menghasilkan output yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Produktivitas karyawan di lihat dari Jumlah karyawan yang optimal untuk cleaning sangat penting nilainya bagi CV. Panca Dara yang dipekerjakan di Universitas Trunojoyo Madura . Apabila karyawan yang ada melebihi jumlah optimal, maka terjadi pemborosan input selama kontrak berlangsung. Besarnya nilai pemborosan tersebut bergantung pada selisih jumlah karyawan dan lama kontrak. Apabila karyawan yang ada kurang dari jumlah optimal, maka telah terjadi pembebanan pekerjaan yang melebihi kapasitas pekerja. Akibat yang mungkin terjadi adalah pembersihan kurang optimal, titik-titik kotor terus bertambah, probabilitas kecelakaan kerja meningkat, stress karyawan meningkat. Akibat fatal yang mungkin terjadi adalah demo karyawan yang salah arah, seperti yang terjadi di daerah surabaya, karyawan pihak ketiga menuntut kepada perusahaan yang memberikan kontrak.

Kepuasan kerja menurut Wilson Bangun (2012: 327) menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja di CV Panca Dara selama Pandemi Covid 19 masih terdapat indikasi yang belum optimal, dilihat dari karyawan CV. Panca Dara masih ada yang mengeluh atas gaji dan tunjangan tambahan (kompensasi) yang mereka dapat masih belum memuaskan, padahal karyawan sudah diberikan gaji pokok sebesar Rp. 1.450.000,00, insentif dan bonus seperti uang lembur, tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun namun karyawan masih merasa belum cukup atas kompensasi yang diterima. Artinya selama pandemi covid 19 karyawan masih belum merasakan kepuasan atas gaji dan kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji dan kompensasi juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Seharusnya pihak perusahaan menaikkan gaji pokok karyawan sesuai dengan ketetapan UMR Jawa Timur sebesar Rp.1.801.406,09, sehingga karyawan merasakan puas atas gaji yang mereka dapat sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Selain dari gaji dan tunjangan, rekan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil wawancara terhadap 7 orang Karyawan di CV. Panca Dara menunjukkan permasalahan seperti karyawan merasa kurang diberdayakan, dan masih rendahnya kerja sama tim. Rendahnya kerja sama tim di CV. Panca Dara yang menjadi distribusi tenaga kerja dibagian Cleaning Service. Hal tersebut dibuktikan dengan perilaku memilih-milih teman kerja untuk handle pekerjaan. Dalam menyelesaikan tugas tugasnya karyawan CV. Panca dara tidak mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan, artinya untuk semangat kerja karyawan tidak totalitas di karenakan kurangnya komunikasi antar rekan kerja, sehingga karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Seharusnya karyawan harus lebih

menerapkan komunikasi yang baik agar hubungan antar karyawan satu dengan karyawan yang lain komunikasinya lebih terjaga sehingga mendapatkan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta dapat membentuk suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa CV. Panca Dara selama Pandemi Covid 19 dilihat dari produktivitas karyawan nya masih belum meningkat hal ini di karenakan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan yang baik selama pandemi covid 19 untuk karyawan, kenyataannya karyawan masih kurang memahami tentang tugas tugas yang harus mereka selesaikan dengan baik sesuai denga tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan melaui pengembangan SDM, yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.. Dan dilihat dari kepuasan kerja karyawan masih belum optimal dikarenakan beberapa faktor yang menghambat kepuasan kerja yaitu dari segi besarnya gaji dan kompensasi karyawan yang masih belum sesuai dengan pekerjaan dan kewajiban yang sudah dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri, dan komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja dan atasan sehingga semangat kerja karyawan kurang tinggi. Serta kurangnya kompensasi dan penghargaan terhadap karyawan sehingga karyawan sendiri belum merasakan kepuasan dalam bekerja di CV. Panca Dara.

Berdasarkan latar belakang diatas inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MASA PANDEMI COVID 19 PADA CV. PANCA DARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu adanya perhatian untuk merumuskan masalah pada perusahaan untuk itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara?
3. Apakah pendidikan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara?
4. Apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara?

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Pendidikan berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan dimasa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan dimasa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara
3. Untuk Mengetahui apakah Pendidikan berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dimasa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara
4. Untuk Mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan kerja dimasa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara
5. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan dimasa pandemi covid 19 pada CV. Panca Dara di Universitas Trunojoyo Madura

1.3. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Untuk memberikan saran serta masukan yang bermanfaat mengenai system pendidikan dan pelatihan di perusahaan sehingga bisa mengurangi terjadinya penyimpangan karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Peneliti

Untuk menambah ilmu serta wawasan dari informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

4. Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain untuk diteliti ulang atau perbandingan.

