

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini terdapat persaingan di berbagai sektor, salah satunya sangat terlihat adalah persaingan di bidang ekonomi. Persaingan di bidang ekonomi ini salah satunya adalah persaingan di bidang industri dan perdagangan produk *fashion*. Industri *fashion* adalah salah satu industri tekstil yang memiliki nilai tambah yang cukup tinggi serta dapat dikatakan sebagai salah satu dari bagian industri kreatif yang berperan dalam perkembangan perekonomian nasional.

Untuk memenangkan persaingan dengan baik diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan sumber daya manusianya menjadi berkualitas dan lebih baik, sehingga perusahaan pada bidang ini dapat meningkatkan kualitas layanan, produktivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya. Peningkatan kualitas tersebut tidak hanya dengan penggunaan sarana dan prasarana yang mendukung, tetapi terdapat satu aspek lain yaitu aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu instrument penting karena manusia merupakan faktor penggerak dari roda organisasi atau perusahaan. Sebagai instrument penting, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam sumber daya manusia, khususnya karyawan selalu berperan aktif dan dominan.

Manusia memiliki beberapa peran dalam setiap kegiatan organisasi, diantaranya sebagai perencana, pembuat dan penentu terwujudnya tujuan organisasi bisnis.

Pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan tepat sasaran merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka memerlukan suatu kebijakan perusahaan yang dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang telah ditentukan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu perusahaan agar dapat lebih berperan serta dalam semua kegiatan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan atau pegawai diharapkan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan keterampilannya sehingga mampu mewujudkan produktivitas dalam bekerja.

Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam merekrut pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja yang dimiliki berpengaruh kepada tinggi rendahnya perkembangan usaha yang dijalankan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Karyawan yang akan direkrut diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat di setiap posisi pekerjaannya karena telah memiliki pengalaman kerja yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan sama-sama menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan karena produktivitas dalam perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Penurunan tingkat produktivitas bisa saja terjadi karena rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki.

Produktivitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah

barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja mampu meningkatkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memprioritaskan tenaga kerjanya agar menjadi lebih produktif.

Salah satu perusahaan di bidang industri *fashion* adalah PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa yang didirikan pada Februari tahun 2017 oleh salah satu perancang busana dan selebriti terkenal yaitu Ivan Gunawan. Perusahaan ini beralamat di beralamat di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.60, Lingkar Selatan, Lengkong, Kota Bandung. PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa ini memiliki 3 *brand fashion*, yaitu Mandjha Hijab, KLF dan Ivan Gunawan Prive yang memiliki ciri khas masing masing diantaranya produk busana wanita, busana pria, busana muslim sampai busana yang eksklusif. PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa sudah memiliki outlet di beberapa kota besar di Indonesia diantaranya Bandung, Yogyakarta, Semarang, Makassar, Malang, Solo, Bogor, Cirebon, Purwokerto, Bekasi, Surabaya, Padang, dan Pekanbaru.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan terkait dengan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Mutu

Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas menjadi lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan kualitas kerja seorang pegawai yang bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tabel 1. 1
Laporan Jumlah Produk Gagal Produksi
(Periode November 2022 – April 2023)

No	Bulan	Jumlah Produksi	Gagal Produksi	Persentase (%)
1	November	1800	100	5,5%
2	Desember	2800	138	4,92%
3	Januari	1600	100	6,25%
4	Februari	4500	259	5,75%
5	Maret	7700	232	3,1%
6	April	9400	311	3,3%

Sumber : Hasil Penjajagan di PT Ivan Cipta Mukti Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari bulan November hingga April masih terdapat tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang baiknya pengelolaan pada kegiatan produksi pada PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa baik dari segi pengelolaan bahan baku produk, hingga penggunaan teknologi sehingga belum mencapai target maksimum perusahaan.

2. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang cukup signifikan bagi karyawan.

Beberapa karyawan pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa masih belum memiliki keterampilan yang sesuai khususnya pada bidang produksi. Hal tersebut menyebabkan kurang baiknya pengelolaan sumber daya yang dimiliki sehingga *output* maksimum yang ditargetkan oleh perusahaan pun belum dapat tercapai.

Tabel 1. 2
Laporan Target Produksi Pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa
(Periode November 2022 – April 2023)

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase (%)
1	November	2000	1800	90%
2	Desember	3000	2800	93%
3	Januari	2000	1600	80%
4	Februari	5000	4500	90%
5	Maret	8000	7700	96%
6	April	10000	9400	94%

Sumber : Hasil Penjajagan di PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan maret - april target produksi melonjak dikarenakan telah memasuki *peak season*. Realisasi yang dicapai belum memenuhi target yang tentunya menjadi sebuah masalah bagi perusahaan.

Berdasarkan Indikator di atas, masalah tersebut diduga disebabkan oleh beberapa indikator dari pengalaman kerja, yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran berdasarkan lama waktu atau masa kerja yang sesuai yang telah dijalani seseorang dapat mengetahui tugas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

Pada PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja serta masih terdapat karyawan yang ditempatkan pada posisi yang berbeda dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum bisa mencapai target.

Tabel 1. 3
Pengalaman Kerja Karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa

Rata-Rata Pengalaman Kerja	Orang/Pegawai
Tidak Ada	15 Orang
1 - 2 Tahun	30 Orang
2 - 3 Tahun	25 Orang
> 3 Tahun	10 Orang

Sumber : Hasil Penjajagan di PT Ivan Cipta Mukti Perkasa

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan jumlah rata-rata yang memiliki pengalaman kerja cukup banyak (> 3 tahun) hanya 10 orang, untuk (2 – 3 tahun) 30 orang, (1 – 2 tahun 30 orang dan yang belum memiliki pengalaman sebanyak 25 orang. Angka tertinggi terdapat pada karyawan dengan pengalaman kerja selama 1 – 2 tahun.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan meliputi kemampuan untuk mengetahui dan mengaplikasikan informasi pada tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan. Sedangkan keterampilan menyatakan pada keterampilan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa terdapat beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut belum memiliki keterampilan serta kemampuan yang sesuai. Para karyawan seharusnya mengikuti pelatihan terlebih dahulu mengenai pekerjaan yang akan dilakukannya.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa Di Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum objek penelitian pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa?
2. Bagaimana pelaksanaan pengalaman kerja pada karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa?
3. Bagaimana kondisi produktivitas kerja pada karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa?
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa?
5. Apa saja hambatan yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan dan upaya apa yang dilakukan oleh PT Ivan Cipta Mukti Perkasa agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Gambaran umum objek penelitian pada PT Ivan Cipta Mukti Perkasa.
2. Pelaksanaan pengalaman kerja pada karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa.
3. Kondisi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa.
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Ivan Cipta Mukti Perkasa.

5. Hambatan yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan dan upaya yang dilakukan oleh PT Ivan Cipta Mukti Perkasa dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yang bisa diterapkan oleh perusahaan lainnya.

Kegunaan penelitian ini antara lain:

a. Kegunaan secara Teoritis

Dapat menambah pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya mengenai pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan itu sendiri.

b. Kegunaan secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah peneliti dapatkan selama perkuliahan, khususnya mengenai pelatihan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan bagi PT. Ivan Cipta Mukti Perkasa mengenai pengaruh pengalaman kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan serupa.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Ivan Cipta Mukti Perkasa yang beralamat di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.60, Lingkar Selatan, Lengkong, Kota Bandung.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juni 2023. Penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan dan penyusunan laporan penelitian. Berikut ini adalah Tabel Jadwal Penelitian:

Tabel 1. 4
JADWAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Keterangan	TAHUN 2023																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TAHAP PERSIAPAN																									
1	a. Penjajakan																								
	b. Perumusan Masalah																								
	c. Pengajuan Judul																								
	d. Studi Kepustakaan																								
	e. Bimbingan																								
	f. Penyusunan (Usulan Penelitian)																								
	g. Seminar (Usulan Penelitian)																								
TAHAP PENELITIAN																									
2	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Angket																								
	d. Pengolahan dan Analisis Data																								
TAHAP PENYUSUNAN																									
3	a. Penyusunan Laporan																								
	b. Perbaikan Laporan																								
	c. Sidang Skripsi																								
	d. Perbaikan Hasil Sidang Skripsi																								