

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesaingan antar perusahaan semakin tinggi, apalagi di zaman yang serba canggih ini, yang dimana masing-masing perusahaan pastinya menginginkan atau membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk bisa dijadikan asset bagi perusahaan. (SDM) Sumber daya manusia adalah salah satu hal atau faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan baik itu dari organisasi serta dunia bisnis. Sumber daya yang berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten untuk dapat mengolah organisasi seoptimal mungkin sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Dalam perusahaan karyawan harus di beri perhatian yang khusus karena karyawan merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan baik dimasa sekarang maupun di masa mendatang yang merupakan asset perusahaan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dengan maksud mewujudkan tujuan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, sehingga diharapkan nantinya mampu mencapai kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat. Dalam mewujudkan tujuan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan banyak program-program pembangunan bertahap. Program pembangunan bertahap tersebut dilakukan dengan menyesuaikan kondisi dan

kebutuhan masyarakat, terutama dalam pembangunan dalam bidang sumber daya manusia yang produktif.

Salah satu perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam menjalankan roda perusahaan adalah PT. Multi Mas Chemindo. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 yang bergerak di bidang usaha Distribusi Pupuk dan Importir. Kegiatan pendistribusian pupuk memenuhi kebutuhan perkebunan-perkebunan di wilayah Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau Daratan dan Riau Kepulauan, Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu, Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Utara, Sulawesi Utara dan Papua. Perusahaan ini mendistribusikan jenis pupuk Pupuk MOP, *Rock Phosphate*, *Triple Super Phosphate*, *Copper Sulphate*, *Zinc Sulphate*, *Kieserite*, *Urea*, *Di-Ammonium Phosphate*.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan bisa diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas (Fauziah et al., 2018). Tingkat produktivitas karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tentunya berbeda-beda. Perbedaan tingkat produktivitas karyawannya terlihat dari terpenuhinya target perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas baik, pekerjaannya cepat terselesaikan dan memenuhi target, sementara karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah, dalam menyelesaikan pekerjaan agak lamban sehingga untuk memenuhi target harus dibantu oleh karyawan lainnya.

Pada perusahaan yakni PT. Multi Mas Chemindo adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pupuk, kemudian mendistribusikan berbagai jenis pupuk ke perkebunan kelapa sawit di daerah Sumatera Utara, Riau, dan lain-lain, dan sudah seharusnya para pekerja harus lebih meningkatkan produktivitasnya masing-masing. Namun yang terjadi adalah penulis menemukan adanya indikasi atau permasalahan yang berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan penulis mencantumkan data pendukung yang berkaitan dengan adanya penurunan produktivitas karyawan yang di himpun dari data yang dilakukan tim audit perusahaan diantaranya sebagai berikut. Berikut penulis mencantumkan data yang terkait dengan posisi produktivitas karyawan pada perusahaan ini.

Tabel 1.1
Data Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Multi Mas Chemindo Periode 2022

No.	Jenis Pupuk Yang Dikelola	Target	Realisasi	Status
1.	Amonium Klorida (Tepung)	1510 Ton	1100 Ton	Tidak Tercapai
2.	NPK 12-12-17-2 (butiran)	1410 Ton	< 1000 Ton	Tidak Tercapai
3.	Makro Majemuk (Butiran)	1500 Ton	1210 Ton	Tidak Tercapai
4.	NPK 13-8-27-4+0.5b (Butiran)	1610 Ton	1000 Ton	Tidak Tercapai
5.	NPK 13-6-27-4+0.65 (Butiran)	1500 Ton	1701 Ton	Tercapai
6.	NPK 12-6-22-3 (Butiran)	1700 Ton	1000 Ton	Tidak Tercapai
7.	NPK 7-6-34+0,65B+0,4Cu+0,4Zn (Butiran)	1000 Ton	1000 Ton	Tercapai
8.	NPK 12-6-27-4+0,65B (Butiran)	1000 Ton	1150 Ton	Tercapai
9.	NK 15 -14 (Butiran)	1000 Ton	1000 Ton	Tercapai
10.	NPK 16-16-16 (butiran)	1000 Ton	1000 Ton	Tercapai

Sumber: PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan tabel jumlah produktivitas karyawan diatas, dapat di lihat bahwa dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat produktivitas karyawan dapat dikatakan menurun, hal ini bisa di lihat dari jumlah serapan yang dilakukan oleh para pekerja diantaranya terdapat beberapa jenis pupuk yang seharusnya selesai dengan target 1000 ton dalam satu tahun namun yang terjadi adalah tidak terealisasinya terget tersebut dengan baik artinya berstatus tidak tercapai.

Penelitian diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyu Aji Rachmanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan Bagian Produksi Pada Home Industri

Dompet Romano Mojowarno Jombang. dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kebutuhan akan hubungan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia telah memiliki latar belakang pendidikan yang baik, posisi kerja yang sesuai dan di barengi dengan pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang di peroleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Karyawan PT. Multi Mas Chemindo memiliki latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dari pendidikan formal yaitu: SMA/ sederajat, SMU/ sederajat dan Perguruan Tinggi, dan pendidikan non formal lainnya. Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Karyawan yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang baik maka perekrutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Agar produktivitas karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi akademik yang telah dicapai dengan tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Berikut adalah latar belakang pendidikan yang di bandingkan dengan upah mereka setiap bulannya yang terdapat pada PT. Multi Mas Chemindo.

Tabel 1.2
Perbandingan Gaji Dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Multi
Mas Chemindo

Jabatan	Upah/ Bulan	Lama Bekerja	Latar Belakang Pendidikan		
			SMA	D3	S1
Kepala Bidang	Rp. 5.900.000 – Rp. 6.600.000	> 15 Tahun	1 Orang	-	1 Orang
Kepala Divisi	Rp. 5.700.000 – Rp. 6.400.000	> 10 Tahun	2 Orang	2 Orang	2 Orang
Pengawas	Rp. 4.300.000 – Rp. 4.910.000	> 7 Tahun	1 Orang	-	-
Staf	Rp. 3.200.000 - Rp.4.500.000	> 6 Tahun	1 Orang	-	2 Orang
Buruh	Rp. 2.880.000 – Rp. 3.560.000	> 8 Tahun	121 Orang	9 Orang	7 Orang
Total Karyawan			127	11	12

Sumber: Data Arsip PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa upah yang di dapat oleh para pekerja baik dari mulai jabatan Kepala Bidang hingga pada Buruh tidak tergantung dengan pendidikan mereka masing-masing melainkan tergantung

jabatan mereka hal ini dapat terlihat pada tabel diatas mengenai angregat gaji yang di peroleh para pekerja setiap bulannya.

Penelitian diatas erat kaitannya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin (2019). Dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudera Banjarmasin.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal ini di karena pengalaman kerja sangatlah penting untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dan dengan adanya karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, hal itu jelas sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka prestasi kerja akan meningkat.

Tabel 1.3
Tabel Latar Pendidikan Karyawan PT. Multi Mas Chemindo

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Pendidikan		
			SMA	D3	S1
1.	Bagian Keuangan	2 Orang	1 Orang	1 Orang	
2.	Managemen Representative	2 Orang	1 Orang	-	1 Orang
3.	GM. Operasional	1 Orang	-	-	1 Orang
4.	Staf ISO Sistem	2 Orang	1 Orang	-	1 Orang
5.	Kabid Import	1 Orang	-	-	1 Orang

Tabel 1.3
Tabel Latar Pendidikan Karyawan PT. Multi Mas Chemindo

		Karyawan	SMA	D3	S1
6.	Kabid Pemasaran	1 Orang	1 Orang	-	-
7.	Kabid Pembelian	1 Orang	1 Orang	-	-
8.	Kabid Umum Dan Personalia	1 Orang	-	1 Orang	-
9.	Koordinator	2 Orang	1 Orang	-	1 Orang
10.	Mekanik Alat Berat	6 Orang	4 Orang	1 Orang	1 Orang
11.	Mekanik Listrik	2 Orang	1 Orang	-	1 Orang
12.	Mekanik Mesin Jahit	3 Orang	2 Orang	1 Orang	-
13.	Mekanik Produksi	2 Orang	1 Orang	-	1 Orang
14.	Operator Alat Berat	4 Orang	3 Orang	1 Orang	-
15.	Analisis/QC	3 Orang	2 Orang	1 Orang	-
16.	Pengawas Produksi	3 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang
17.	Pengawas Gudang	3 Orang	1 Orang	1 Orang	1 Orang
18.	Buruh Produksi	76 Orang	73 Orang	2 Orang	1 Orang
19.	Buruh Bongkar	19 Orang	17 Orang	1 Orang	1 Orang
20.	Buruh Kebersihan	8 Orang	8 Orang	-	-
21.	Staf Logistik	8 Orang	8 Orang	-	-
Total Jumlah Karyawan		150 Orang	127 Orang	11 Orang	12 Orang

Sumber: PT. Multi Mas Chemindo

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa, mayoritas para pekerja yang bekerja di PT. Multi Mas Chemindo, mempunyai latar belakang Sekolah Menengah Akhir (SMA). Faktor masalah ini menjadi penyebab penulis menjelaskan bahwa faktor latar belakang pendidikan yang rendah nantinya akan mengurangi tingkat produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kapabilitas dari pengetahuan akademik dengan pencapaian produktivitas secara keseluruhan.

Selain dari pada latar belakang pendidikan, adapula faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan

kerja merupakan suatu penugasan yang penyaluran karyawan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang baru atau berbeda dan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal. Menurut Darwin (2019) dengan penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan juga dapat mendorong tercapainya produktivitas kerja. Menurut Kasmir (2021) penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang selanjutnya yang akan dijalankannya. Dan penempatan karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan perusahaan dengan baik, karena dengan penempatan karyawan yang tepat, maka karyawan yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan perusahaan terhindar dari kerugian.

Sehingga beban pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan dengan sangat baik dan penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan bidang pengetahuan, kemampuan dan adanya pengalaman kerja yang dimiliki agar dapat mencapai peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini beberapa karyawan ditemukan mendapatkan bagian penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti halnya terdapat beberapa karyawan yang berposisi sebagai buruh bongkar muat namun soft skill yang dia kuasai adalah bagian perangkat komputer. Ada juga pekerja yang berposisi sebagai pengawas staf logistik sementara karyawan tersebut adalah dulunya seorang buruh produksi. Hal ini lah

nantinya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri. Berikut penulis mencantumkan data karyawan yang memiliki latar belakang sebelumnya dengan sekarang dan juga bagian sebelumnya dengan bagian yang sekarang.

Tabel 1.4
Penempatan Kerja Karyawan Pada Periode 2021-2022

No.	Latar Belakang Pendidikan Sebelumnya	Jumlah Karyawan	Bagian Sebelumnya	Latar Belakang Pendidikan Sekarang	Jumlah Karyawan	Bagian Sekarang
1.	SMA/SMK	82 Orang	Buruh Produksi	SMA/SMK	6 Orang	Pengawas
2.	SMA/SMK	15 Orang	Buruh Produksi	D3	2 Orang	Mekanik
3	SMA/SMK	6 Orang	Staf Logistik	SMA/SMK	2 Orang	QC Control
4.	SMA/SMK	5 Orang	Buruh Produksi	SMA/SMK	1 Orang	Bagian Keuangan
5.	SMA/SMK	4 Orang	Pengawas Produksi	SMA/SMK	2 Orang	Kepala Bagian
6.	SMA/SMK	7 Orang	Buruh Bongkar Muat	SMA/SMK	4 Orang	Buruh Produksi
7	SMA/SMK	3 Orang	Pengawas Gudang	SMA/SMK	1 Orang	Kepala Bidang
8.	SMA/SMK	11 Orang	Buruh Produksi	SMA/SMK	7 Orang	Mekanik
9	SMA/SMK	14 Orang	Buruh Produksi	S1	1 Orang	Gm. Operasional
10	SMA/SMK	13 Orang	Buruh Produksi	S1	1 Orang	Staf ISO
Total Karyawan		150 Karyawan				

Sumber: PT. Multi Mas Chemindo Medan

Menurut Sedarmayanti (2019) Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan hal ini di karena pengalaman kerja sangatlah penting untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan sehingga karyawan dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik. Dan dengan adanya karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, hal itu jelas sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal itu dikarenakan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja maka dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang baru”. Pengalaman seseorang terkadang sangat lebih dihargai dari pada tingkat pendidikannya yang tinggi, karena adapun pepatah mengatakan “pengalaman adalah guru yang baik”. Oleh sebab itu pentingnya pengalaman kerja.

Tabel 1.5
Data Pengalaman Kerja Pada PT. Multi Mas Chemindo

No.	Nama Karyawan	Perusahaan Terdahulu/Bagian	Periode	Perusahaan Sekarang/Bagian
1.	Rizal Muhammad	PT. Juisin Indonesia/Buruh Produksi	2012-2016	PT.Multi Mas Chemindo/Bongkar Muat
2.	Martin Siregar	PT. Toba Surimi/Kebersihan	2010-2015	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
3.	Joko Siswanto	PT. Bakti Esa Sentosa/Packing	2011-2017	PT.Multi Mas Chemindo/Bongkar Muat
4.	Abrar Hutasuhut	PT. Industri Karet Deli/Produksi	2009-2013	PT.Multi Mas Chemindo/Bongkar Muat
5.	Fahri Nugraha	PT. UNITED/Produksi	2015-2016	PT.Multi Mas Chemindo/Bongkar Muat
6.	Yusuf Sidamanik	PT. Musim Mas/Kebersihan	2014-2017	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
7.	Safarul Imam	PT. Unibis/Packing	2010-2016	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
8.	Reza Purba	PT. Esa Glass/Produksi	2013-2015	PT.Multi Mas Chemindo/Bongkar Muat
9.	Cecep Nurhady	PT. Tcipt Rimba Djaja/Tely	2014-2015	PT.Multi Mas Chemindo/Kebersihan

10.	Harpenas	PT. Nusa Citra	2011-2012	PT.Multi Mas
11.	Tabel 1.5 Data Pengalaman Kerja Pada PT. Multi Mas Chemindo			
No.	Nama Karyawan	Perusahaan Terdahulu/Bagian	Periode	Perusahaan Sekarang/Bagian
12	Anjas	CV. Golden Star/ Mekanik	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
13	Harry	PT. ISS Indonesia/Kebersihan	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
14	Halomoan Silalahi	PT. Industri Karet Deli/ Tely	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
15	Chandra	PT. Agrindo Indah Persada	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
16	Anton	PT. Soci Mas/Harlep	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
17	Rinto	PT. Astra Internasional/Kebersihan	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
18.	Alex Marbun	PT. Universal Gloves/Harlep	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
19.	Saor Situmeang	Doorsmer		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
20.	Deby Riski	PT. Best Future		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
21.	Santi	CV. Agung Gemilang	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
22.	Yolanda	PT. Andika Intilaut	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
23.	Gita Setia Lorenza	PT. Astra Internasional	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
24.	David	PT. Baja Agung Kharisma Utama	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
25.	Ranto Sagala	PT. Sinar Mukti Proteksindo		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
26.	Siska Rambe	Plus Plus Komputer		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
27.	Sahrul Kurniawan	PT. ISS Indonesia/Kebersihan		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
29.	Debora	PT. Pilaren		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
30.	Rian	PT. Medan Jaya Pangan Mutu		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
31.	Ratna Angelina	PT. Toba Surimi Industries		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
32.	Bernardo	PT. Expavet Nasuba		PT.Multi Mas

	Silalahi			Chemindo/Produksi
33.	Sahala	PT. Industri Karet		PT.Multi Mas

Tabel 1.5
Data Pengalaman Kerja Pada PT. Multi Mas Chemindo

No.	Nama Karyawan	Perusahaan Terdahulu/Bagian	Periode	Perusahaan Sekarang/Bagian
34.	Dapot Pardomuan	PT. Indomarco Pristama	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
35.	Ida Nurhijah	PT. Cahaya Mitra Gemilang	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
36.	Matius	PT. Medan Sugar Industry		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
37.	Sri Ratna	PT. Expavet Nasuba		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
38.	Aldo Panjaitan	PT. Industri Karet Deli/Produksi	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
39.	Hamka	PT. Bancar Makmur Indah	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
40.	Rendy Julianto	PT. ISS Indonesia/Kebersihan		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
41.	Friska Natalia	PT. Bila Baja Makmur Abadi		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
42.	Erwin Zamasih	PT. Tunggal Jaya Prima		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
43.	Rasdiman	PT. Pabrik Roti Cocola Bakery/Salesman		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
44.	Jekson	PT. Bintang Belawan	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
45.	Moses Zega	Andalas Jaya Perkasa	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
46.	Paulinus Zega	PT. Gunung Lawas Mandiri/Cleaning Services		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
47.	Sanjaya	PT. Leong Ayam Mandiri/Packing		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
48.	Putri Sibarani	PT. Alam Segar Permata/Produksi		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
49.	Ridwan	PT. Auto Kencana Andalas	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
50.	Agus	PT. Indofarm Sukses Makmur		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
51.	Bella Angelica	PT. Expavet Nasuba		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
52.	Rut Inna	PT. Bila Baja Makmur	-	PT.Multi Mas

		Abadi		Chemindo/Produksi
53	Rionaldo	PT. Midi Utama		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi

Tabel 1.5
Data Pengalaman Kerja Pada PT. Multi Mas Chemindo

No.	Nama Karyawan	Perusahaan Terdahulu/Bagian	Periode	Perusahaan Sekarang/Bagian
54.	Jaka Situmeang	PT. Astra Internasional		PT.Multi Mas Chemindo/Produksi
34.	Dapot Pardomuan	PT. Indomarco Pristama	-	PT.Multi Mas Chemindo/Produksi

Sumber: PT. Multi Mas Chemindo (Diola)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa, jumlah karyawan diatas bahwa sebanyak 18 karyawan memiliki rata-rata pengalaman kerja yang diluar dari bagian yang sekarang dan juga berasal dari perusahaan yang bergerak pada bidang produksi yang berbeda maka hal ini nantinya beresiko pada waktu yang dibutuhkan oleh pekerja yang membutuhkan waktu lama dalam mempelajari posisi yang sekarang, maka nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayat (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Maka hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dengan koefisien regresi 0,683 sebesar dalam interpretasi koefisien regresi pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Maka dari itu semua hasil penjelasan yang telah dipaparkan oleh penulis diatas dengan segala fenomena-fenomena yang terkait maka dari itu penulis ingin bermaksud untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, ada beberapa pembahasan yang dapat di identifikasikan sebagai berikut.

1. Menurunnya tingkat produktivitas karyawan ditandai dengan tidak tercapainya beberapa target yang di bebaskan kepada karyawan.
2. Lebih dominannya karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan pada tingkat menengah saja.
3. Tidak sesuainya penempatan kerja karyawan antara posisi yang sekarang dengan *softskill* yang mereka punya.
4. Adanya ketidaksesuaian pengalaman kerja dari beberapa karyawan dengan posisi yang sekarang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo?

3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo?
4. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo?

1.4 Batasan Masalah

Agar nantinya masalah yang di teliti tidak terlalu luas dan peneliti dengan lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah, dalam penelitian ini mengingat masih minimnya informasi serta data yang diterima maka dari itu penelitian ini hanya berfokus pada variabel yang telah ditentukan di atas yaitu latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan serta hanya berfokus terhadap karyawan PT. Multi Mas Chemindo.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo.

4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari diadakannya penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan nantinya penelitian ini menjadi bahan observasi dan evaluasi bagi pihak perusahaan dan juga menjadi bahan masukan dan perbaikan dalam memberikan solusi secara terstruktur maupun terorganisir.

2. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai acuan dalam dunia kampus dan mampu mengaplikasikannya langsung terhadap lingkungan ketikan nanti telah bekerja.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.

4. Bagi Universitas

Dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi sumber daya manusia.

5. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian dapat dijadikan bahan referensi dalam penulis skripsi dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukuran dalam penemuan metode dan permasalahan untuk setiap masing-masing variabel.

