

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Disaat sekarang ini perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Dalam mencapai tujuannya tersebut perusahaan tidak hanya menghadapi masalah bahan baku, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya dan lingkungan kerja tetapi juga mengenai karyawan yang akan mengolah produksinya. Suatu organisasi dikatakan berhasil ketika memiliki kemampuan untuk mengelola bermacam-macam potensi yang ada di dalam nya, dari berbagai macam potensi tersebut ada satu elemen berpengaruh dengan perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM itu sendiri mempunyai peranan dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia tersebut diperlukan oleh organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu diperlukan profesionalitas dalam bidang sumber daya manusia. Profesionalitas ini merupakan tolak ukur dari semua kinerja organisasi yang baik sehingga menghasilkan produktivitas yang baik.

Produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor demografis yang di dalam nya mencakup usia, latar belakang pendidikan dan gender. Seperti yang dijelaskan oleh K.S. et al (2019) bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Disini bisa dilihat bahwa usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri.

Sehingga untuk meningkatkan produktivitasnya memerlukan orang-orang yang berpengetahuan. Di dalam perusahaan seharusnya jumlah karyawan muda dan berusia lanjut harus seimbang. Tetapi pada kenyataannya karyawan yang berusia lanjut memiliki jumlah yang

sedikit di perusahaan. berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di Departemen SDM PT. Semen Padang mendapatkan data karyawan yang berusia  $\geq 50$  tahun di 3 Departemen di

### Karyawan Berusia $\geq 50$ tahun di 3 Departemen PT Semen Padang Tahun 2019

| No | Unit Kerja                                 | Jabatan |       |           | Total Karyawan |
|----|--|---------|-------|-----------|----------------|
|    |  | Bidan   | Urusa | Pelaksana |                |
| 1  | Departemen SDM dan Umum                    | 1       | 4     | 1         | 6              |
| 2  | Departemen Pemeliharaan                    | 4       | 11    | 17        | 32             |
| 3  | Departemen Komunikasi dan Hukum Perusahaan | 8       | 2     | 2         | 12             |
|    |  |         |       |           | 50             |

Sumber : Departemen SDM, 2019

Berdasarkan jumlah karyawan lanjut usia itu sendiri sangat sedikit dari pada mereka yang berusia muda. Seperti yang kita ketahui bahwa pekerja dengan usia tua itu sendiri mempunyai pengalaman kerja yang baik tetapi tidak jarang juga kurang bisa menghadapi perubahan teknologi.

Selain total jumlah karyawan tua seperti yang dijabarkan diatas, kita perlu melihat data produktivitas karyawan. Menurut Aditya (2015) produktivitas bisa dilihat dari kuantitas produksi. Dalam perkembangannya tingkat produktivitas tenaga kerja PT. Semen Padang mengalami kenaikan setiap tahun meskipun dengan persentase yang tidak sama setiap tahunnya. Data produktivitas karyawan selama 3 tahun dari tahun 2016 – 2018 yang dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

## Produktivitas Tenaga Kerja tahun 2016 – 2018

| No | Tahun | Hasil Produksi |
|----|-------|----------------|
| 1  | 2016  | 6.456.059 ton  |
| 2  | 2017  | 7.444.143 ton  |
| 3  | 2018  | 8.900.000 ton  |

Sumber: [www.semenpadang.co.id](http://www.semenpadang.co.id)

Dari Tabel 1.2 diatas dijelaskan jumlah produksi dari tahun 2016 ke 2017 memiliki kenaikan sejumlah 2018 memiliki nilai yang sama. Sesuai tabel diatas didapatkan hasil produksi paling banyak terdapat di dalam tahun 2018 sebesar 8.900.000 ton sedangkan hasil produksi paling sedikit terdapat pada tahun 2016 sebesar 6.456.059 ton. Seperti yang kita lihat dari tahun 2016 ke tahun 2017 terdapat kenaikan sebesar 988.084 ton, sedangkan dari tahun 2017 ke tahun 2018 terdapat kenaikan sebesar 1.455.857 ton. Selisih kenaikan per tahun nya tidak seimbang karena memiliki selisih sebesar 467.773 ton.

Seperti yang kita ketahui bahwa produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pekerja dengan usia tua karena ketika kita memasuki usia tua produktivitas merosot. Mengikis/berkurang banyak mengurangi produktivitas. Menurut Tanto et al (2012) usia merupakan faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas. Usia memiliki.

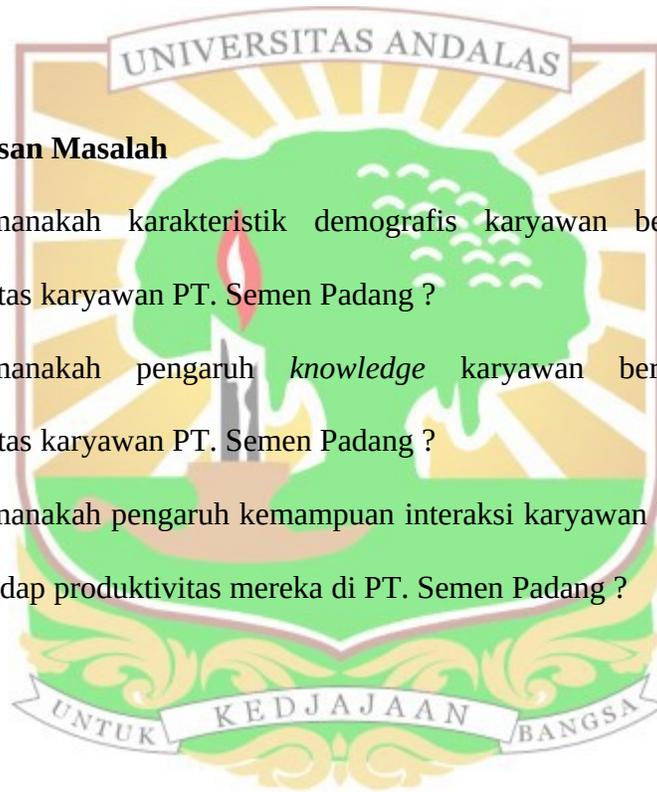
Selain demografis, pengetahuan karyawan juga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas. Pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Kianto et al, 2018). Pengetahuan penting untuk dimiliki oleh karyawan pengetahuan bisa produksi. Pengetahuan karyawan perlu menghadapi tantangan yang semakin hari semakin besar. Bisa kita lihat saat ini maraknya pemakaian teknologi untuk mempercepat pekerjaan.

Selain pengetahuan interaksi sosial di tempat kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Carillo et al (2008) mengemukakan bahwa interaksi sosial diantara para peneliti memiliki efek positif pada produktivitas ilmuwan. Dengan berinteraksi maka pekerjaan akan segera selesai dan itu meningkatkan produktivitas (Aiello et al, 1995).

Sesuai penjabaran “ **Pengaruh Karakteristik Demografis, *Knowledge* dan Interaksi Sosial di Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Lanjut Usia di PT Semen Padang**”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah karakteristik demografis karyawan berusia lanjut terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh *knowledge* karyawan berusia lanjut terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan interaksi karyawan berusia lanjut di tempat kerja terhadap produktivitas mereka di PT. Semen Padang ?



## 1.3 Tujuan Penelitian

Penulis dapat menjelaskan tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Mengetahui karakteristik demografis karyawan berusia lanjut terhadap produktivitas karyawan PT. Semen Padang.
2. Karyawan berusia lanjut terhadap produktivitas di Semen Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan interaksi karyawan berusia lanjut ditempat kerja terhadap produktivitas mereka.

#### 1.4 Faat Penelitian

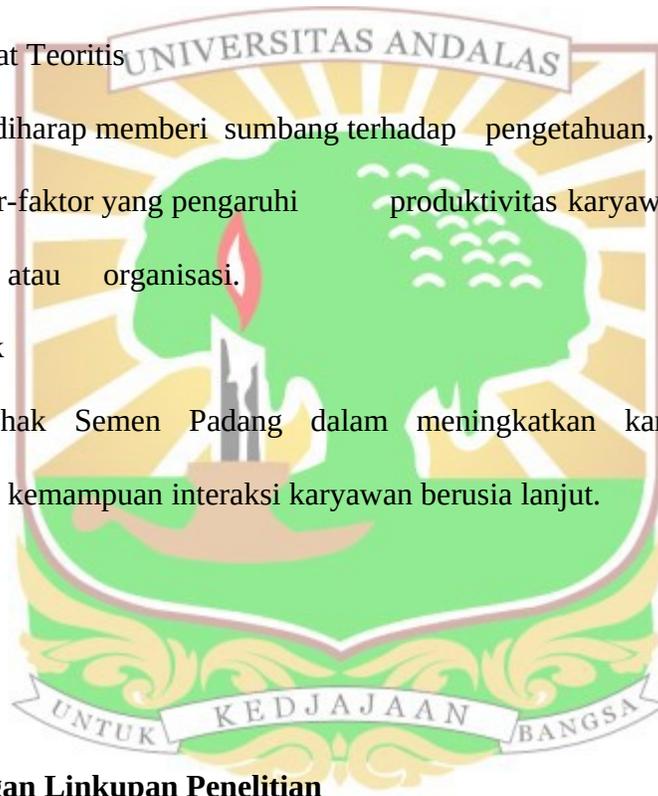
Yang diinginkan oleh penulis adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharap memberi sumbang terhadap pengetahuan, terkhususnya bidang SDM dalam hal faktor-faktor yang pengaruhi produktivitas karyawan berusia lanjut dalam suatu perusahaan atau organisasi.

##### 2. Praktik

digunakan pihak Semen Padang dalam meningkatkan karakteristik demografis, *knowledge* dan kemampuan interaksi karyawan berusia lanjut.



#### 1.5 Ruangn Linkupan Penelitian

##### 1.5.1 Ruang Lingkup Teoritis

Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai 4 variabel penelitian. Ada pun variabel yang akan dibahas oleh penulis adalah variabel independen (X) yaitu karakteristik demografis (X1), *knowledge* (X2), kemampuan berinteraksi (X3) sedangkan variabel dependen (Y) yaitu produktivitas karyawan.

### **1.5.2 Ruang Lingkup Praktikal**

Penelitian ini berfokus pada kajian terhadap karyawan yang berusia lanjut di PT. Semen Padang.

### **1.6 Sistematis Tulisans**

Penyusunan dan pembahasan penulisan ini terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain seperti yang terlihat pada sistematika penulisan di bawah ini:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan secara garis besar mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang berisikan landasan teori/tinjauan literatur yang relevan dengan permasalahan yang diajukan. Teori meliputi tentang faktor demografis (usia, latar belakang pendidikan, jenis kelamin), pengetahuan, interaksi tempat kerja dan produktivitas karyawan. Selanjutnya pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

## **BAB III METODLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan metod penelitian yang terdiri dari metode yang digunakan, populasi, dan ketentuan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data dan operasionalisasi dan pengukuran variabel.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini isikan mengenai hasil penelitian yang didalamnya mencakup gambaran umum dari responden, analisis data hasil penelitian, dan pengujian hipotesis penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Yang berisikan simpulan dan pendapat yang berguna bagi atasan dan karyawan perusahaan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini.

