

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja sebagai aspek penting dalam suatu perusahaan guna menentukan kelangsungan usaha dimasa depan. Produktivitas kerja ialah sikap mental, yang artinya mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Sutrisno, 2017). Aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan dari produktivitas ialah efesiensi yang berhubungan dengan masukan oleh perusahaan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan dan hasil-hasil yang diharapkan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, produktivitas kerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang baik.

Kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari penataan jabatan dan tingkat pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi yang terbaik. Adanya pendidikan yang tinggi, dapat menggambarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Tingkat pendidikan mempunyai peran sebagai salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja (Hasibuan, 2012). Berdasarkan literatur yang telah dikaji dari penelitian Wulansih (2013), bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja, ada pula penelitian dari Soaputty (2010), Khojin (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Prabowo (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan hasil secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ada pula hasil penelitian dari Pakaya (2015), Hermawan (2018), Ayu (2017), Putri (2016), Oktriawan (2017) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas kerja karyawan

pun akan meningkat. Penelitian Putri (2016) secara simultan variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kualitas kerja seseorang bukan hanya terlihat dari tingkat pendidikan, tetapi dengan pengalaman seseorang yang sangat berhubungan dengan masa kerja, seseorang yang sudah lama dalam bekerja pada perusahaan tertentu akan mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Herdiansyah 2011). Adapun penelitian dari Muliani (2016), Sulaeman (2014), Rizkie (2019), dan Kristianti (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama maka diharapkan mereka memiliki kemampuan lebih besar bila dibandingkan dengan yang belum berpengalaman.

Terlepas dari pengalaman kerja seseorang yang banyak ataupun lama, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga penting memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang ada pada perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai dampak yang baik pula pada pekerjaan dan menyebabkan dampak terhadap efektivitas dalam bekerja. Dalam usahanya agar membuat perencanaan lingkungan kerja, maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Dilihat dari penelitian Senatra (2014), Wahyuningsih (2018), Purnami (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Menjaga kebersihan, kenyamanan lingkungan kerja dan menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk

mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Lain dengan penelitian Sembiring (2009) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian Saleh (2018) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Selain lingkungan kerja yang baik dan membuat nyaman karyawan, kompensasi juga turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tujuan memberikan kompensasi yaitu sebagai pengikat kerja sama, kepuasan kerja, motivasi stabilitas karyawan, disiplin kerja, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi ialah suatu penghargaan yang diberikan karyawan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial ataupun non-finansial yang adil diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan bentuk kompensasi finansial yang berupa gaji, tunjangan, bonus, komisi. Adapun kompensasi non-finansial antara lain pelatihan, dan tanggung jawab, serta pemberiann penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang memadai. Dilihat dari penelitian Budiono (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompensasi non-finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuat kompensasi finansial menjadi variabel yang mendominasi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Abdussamad (2014), Agustini (2019), dan Dinantara (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PT. Pos Indonesia ialah lembaga milik pemerintah yang berorientasi bisnis sekaligus sosial. Dalam menghadapi persaingan bisnis, diperlukan produktivitas kerja yang optimal guna mencapai tujuan yang diharapkan. Produktivitas kerja menjadi faktor penting untuk mendefinisikan kinerja ekonomis dari sebuah perusahaan. Begitu pula pada PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto yang berusaha meningkatkan produktivitas kerja

karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan kenyamanan pelanggan. Adanya hubungan baik dengan pelanggan, tentu akan mempengaruhi kualitas kerja sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Namun, keadaan ekonomi dunia yang saat ini berubah sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Tabel 1.
Rata-rata penilaian kinerja karyawan

Tahun	Rank Penilaian Kinerja Karyawan					Jumlah Karyawan
	A (91-100)	B (81-90)	C (71-80)	D (61-70)	E (51-60)	
2019	6	51	62	6	4	129
2020	4	53	63	2	4	126
2021	7	50	65	2	0	124

Sumber : Data penilaian kinerja per 30/12/21

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan memberikan hasil bahwa pada tahun 2019 yang mendapatkan nilai A mencapai 6 orang, kemudian di tahun 2020 mengalami penurunan pada pencapaian nilai A menjadi 4 orang, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 7 orang. Karyawan yang mendapat penilaian B tahun 2019 mencapai 51 orang, tahun 2019 mencapai 53 dan tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 50 orang. Selanjutnya karyawan yang mendapatkan penilaian C pada tahun 2019 yaitu 62 orang , pada tahun 2020 mencapai 63 tahun, dan pada tahun 2021 mencapai 65 orang. Lalu karyawan yang mendapatkan penilaian D pada tahun 2019 mencapai 6 orang , tahun 2020 mencapai 2 orang , dan tahun 2021 mencapai 2 orang, dan karyawan yang mendapatkan penilaian E pada tahun 2019 mencapai 4 orang, tahun 2020 mencapai 4 orang, tahun 2021 mencapai 0 orang atau tidak ada.

Kondisi tersebut tentu saja mempengaruhi produktivitas kerja karena masih ada kenaikan dan penurunan dalam pencapaian penilaian kerja setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang produktivitas kerja karyawan. Judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto).

B. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi pada data penilaian karyawan PT.Pos Indonesia cabang Purwokerto, diidentifikasi ada masalah dalam produktivitas kerja karena masih ada kenaikan dan penurunan dalam pencapaian penilaian kerja setiap tahunnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Maka dari itu diduga PT. Pos Indonesia mempunyai permasalahan dalam peningkatan produktivitas kerja melalui faktor-faktor tersebut.

Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto?
2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto?
4. Apakah kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Bidang penelitian adalah manajemen sumber daya manusia yang fokus pada manajemen SDM yang dijalankan oleh PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto yaitu mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Purwokerto. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2022.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto
4. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Purwokerto.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumber pengetahuan, wawasan ilmu pengetahuan dan menjadi dasar dari peneliti lain untuk mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman agar dapat menerapkan teori yang dimiliki, untuk menganalisis fakta, dan peristiwa yang terjadi secara objektif, ilmiah dan dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

b. Bagi Instansi

Sebagai sumber masukan dan evaluasi PT. Pos Indonesia cabang Purwokekerto untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.