

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki wilayah laut lebih luas daripada daratannya. Wilayah laut merupakan salah satu potensi dalam pengembangan usaha perikanan. Indonesia memiliki produksi di bidang perikanan yang melimpah, baik perikanan tangkap serta perikanan budidaya. Besarnya jumlah produksi perikanan Indonesia menjadikan sektor perikanan sebagai salah satu sumber devisa negara dengan berbagai komoditas andalan seperti udang, lobster, tuna, dan lain sebagainya.

Berdasarkan data ekspor komoditas perikanan, udang vannamei menjadi salah satu penyumbang ekspor tertinggi dengan disusul komoditas rumput laut di posisi ke dua. Data periode Januari 2020 ekspor udang vannamei sebesar 14.948 Ton dan Januari 2021 sebesar 16.102 Ton, komoditas udang vannamei tiap tahunnya terus meningkat. Kontribusi Komoditas udang dalam pemberian devisa negara memiliki nilai yang tinggi dan selalu memenuhi target. Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menargetkan volume ekspor udang naik 3 kali lipat atau lebih dari 250 persen hingga tahun 2024. Sasaran utama dalam ekspor komoditas ini diutamakan ke AS dan China, tentu hal ini menjadi peluang bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi udang hal ini sangat menguntungkan perusahaan dan negara (BKPI, 2021).

PT Panca Mitra Multiperdana merupakan salah satu perusahaan produksi, pengeksport udang yang terletak di Provinsi Jawa Timur, tepatnya di Kabupaten Situbondo. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspor udang, PT Panca Mitra Multiperdana tentunya memiliki peran dalam upaya peningkatan target ekspor dan produksi nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Peran PT Panca Mitra Multiperdana dalam hal ini adalah dengan peningkatan produksi ekspor udang agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil produksi udang vannamei PT. Panca Mitra Multiperdana selama beberapa tahun terakhir masih terjadi naik turunnya hasil produksi. Terlihat dari data total produksi tahun 2015 sebesar 9.223 Ton, tahun 2016

sebesar 8.069 Ton dan tahun 2017 sebesar 5.104 Ton dari target kapasitas produksi sebesar 9.600 Ton per tahun. Ketidakstabilan hasil produksi disebabkan oleh ketersediaan tenaga kerja. Perusahaan bergantung pada sumber daya manusia dalam operasionalnya, pada tanggal 30 Desember 2020 perseroan tercatat memiliki 302 orang karyawan tetap dan 3.113 orang karyawan tidak tetap. Perusahaan memiliki ketergantungan terhadap ketersediaan jumlah tenaga kerja terampil yang memadai, lingkungan kerja dan sistem upah adalah faktor utama yang dapat memengaruhi operasional perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, tampak jelas bahwa tenaga kerja memiliki peranan penting dalam proses produksi. Tenaga kerja merupakan penggerak dari faktor-faktor produksi lainnya, meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah baik modal maupun teknologi akan tetapi bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan dari suatu perusahaan akan sulit tercapai, untuk itu diperlukan produktivitas tenaga kerja yang tinggi dari karyawan khususnya pada bidang produksi. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi dari karyawan bagian produksi diharapkan output yang dihasilkan dapat semakin besar sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Secara umum produktivitas tenaga kerja memiliki pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Sedarmayanti, 2009:57). Menurut Siagian (2002:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, perusahaan perlu memperhatikan aspek yang menjadi pendorong produktivitas kerja serta kesesuaian standar perusahaan yaitu dari segi kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mangkunegara, 2010:221).

Faktor-faktor peningkatan produktivitas tenaga kerja salah satunya dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Dalam hal ini pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari masa kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang memadai. Dengan begitu menjadikan karyawan lebih terampil dan memiliki pola pikir yang dapat digunakan secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitasnya tenaga kerja akan dapat meningkat (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2008:87).

Faktor lain dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah merupakan imbalan atas jasa seseorang terhadap perusahaan yang diberikan dalam bentuk uang. Upah adalah salah satu sarana pendukung yang mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Tenaga kerja yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya tentu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang sesuai dengan instruksi dari perusahaan. Adanya kepastian upah yang diperoleh menimbulkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuannya sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Wahyuni, 2017:117).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan tenaga kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lingkungan Kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian waktu tiap harinya dihabiskan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Wahyuni, 2017:10).

Berdasarkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, maka dalam penelitian ini menentukan tema dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Bagian Pematangan Kepala

Udang *Vannamei* (*Litopenaeus vannamei*) (Studi Kasus PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat ditimbulkan adalah :

1. Apakah variabel pengalaman kerja, upah, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?
2. Apakah variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?
3. Apakah variabel upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?
4. Apakah variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel pengalaman kerja, upah, dan lingkungan kerja secara serempak terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo ?
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel upah secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo ?

4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana Kabupaten Situbondo?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk para karyawannya. Berdasarkan penelitian ini perusahaan dapat menentukan langkah selanjutnya apa yang harus dilakukan perusahaan untuk para pekerjanya terkait permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Bagi Lembaga Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan dokumen atas pencapaian dari mahasiswa. Lembaga dapat melihat perkembangan lembaga dari waktu ke waktu dengan adanya dokumen penelitian ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan dan dasar referensi bagi penelitian selanjutnya. Serta dapat memberikan manfaat bagi pembaca.