BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan peningkatan produktivitas kerja bagi pegawai di dalamnya. Banyaknya sumber daya manusia harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada saat ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah gender, dewasa ini peranan gender dalam keberlangsungan perusahaan tidak dilihat dari segi biologis, melainkan dari sudut sosial-budaya. Dikatakan dari sudut sosial-budaya itu sendiri bahwa saat ini peranan gender yang ada di perusahaan lebih difokuskan kepada seberapa jauh dan mampu gender itu sendiri melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dan untuk mendapatkan hal tersebut, perusahaan harus benar-benar teliti dalam menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang memperhitungkan resikonya. Sumber daya manusia inilah yang diharapkan mampu menggerakkan produktivitas perusahaan.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Dalam konteks ini bisa disimpulkan akan terjadinya fase dimana terjadi persaingan kerja antara laki-laki dan perempuan yang jika dilihat dari satu sisi dengan adanya fase tersebut mereka akan dengan sekuat tenaga ingin dapat mengungguli satu sama lain dalam hal peningkatan produktivitas kerja mereka.

Manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam kegiatan organisasi. Walaupun sebuah organisasi memiliki peralatan yang canggih, hal itu tidak akan berarti apa-apa jika karyawan tidak diikutsertakan dalam kegiatan tersebut. Produktivitas kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, tetapi pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak **(Allen dan As'ad, 2003).** Kemampuan dalam mengelola faktor sumber daya manusia merupakan sebuah hal

yang sangat penting namun dalam pelaksanaannya memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi karena menyangkut banyak hal yang bersifat relatif yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Produktivitas kinerja karyawan bisa dipengaruhi seberapa besar daya saing yang ada di dalam perusahaan. Jika semakin tinggi daya saing maka para karyawan pun akan lebih meningkatkan produktivitasnya, disisi lain jika daya saing dalam perusahaan dikatakan rendah maka para karyawan pun akan merasa tidak ada ancaman dari individu lain yang memiliki bidang pekerjaan yang sama.

Selain itu Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya,pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya **(Amron, 2009).**

Hasil dari daya saing yang meningkatkan produktivitas individu dalam kinerjanya akan dievaluasi pada waktu tertentu dan akan terlihat jika perbedaan gender dapat menghasilkan perbedaan produktivitas kinerjanya, bahkan bisa saja gender yang dinilai tidak cocok dalam bidang tertentu hasilnya lebih baik daripada gender yang umumnya melakukan bidang tersebut.

PT Radio Karang Tumaritis Bandung adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa radio siaran swasta nasional. Untuk mencapai maksud dan dalam bentuk siaran radio pada bidang pendidikan dan pengajaran, penerangan yang meliputi masalah-masalah kebudayaan, kesenian, ekonomi, pembangunan, agama, ilmu pengetahuan populer dan bidang hiburan. Dalam merealisasikan maksud tersebut PT Radio Karang Tumaritis membutuhkan karyawan yang memiliki potensi dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan mengacu pada seberapa besar peranan gender dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT Radio Karang Tumaritis

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	27 Orang
2	Wanita	10 Orang

Sumber : PT Radio Karang Tumaritis

Terlihat dari jumlah karyawan diatas, PT Radio Karang Tumaritis memiliki karyawan yang bisa dikatakan seimbang, jenis kelamin pria yang berjumlah 27 dan jenis kelamin wanita berjumlah 10 orang. Data diatas tidak termasuk karyawan yang bekerja *part time* di PT radio karang Tumaritis. Hal ini menunjukkan PT Radio Karang Tumaritis sudah menerapkan persamaan gender dan lebih memandang suatu gender dalam dimensi sosial-budaya.

Gender adalah suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan H.T. Wilson dalam (Adhitio, 2014:2). Untuk mengetahui lebih dalam mengenai kondisi variabel gender yang terjadi di PT Radio Karang Tumaritis Bandung, peneliti tertarik untuk

menyebarkan lembaran kuesioner yang diharapkan dapat memberikan hasil yang cukup mewakili keadaan gender disana.

Berikut tabel hasil survei awal mengenai variabel gender yang menggunakan kuesioner dan diberikan kepada 15 responden karyawan PT. Radio Karang Tumaritis Kota Bandung.

Tabel 1.2

Hasil Survey Awal Mengenai Gender

No	Pertanyaan	Baik	Kurang Baik
1	Saya diberikan kebebasan dalam berpartisipasi terhadap proses pembangunan perusahaan	65%	35%
2	Saya diperlakukan adil dalam pekerjaan	72 %	28 %
3	Keputusan yang diambil oleh perusahaan berdasarkan gender saya	72 %	28 %
4	Pandangan terhadap kinerja lawan jenis terhadap pekerjaan yang sama	32 %	68 %
5	Penyelesaian terhadap pekerjaan rekan dilihat dari kesamaan sebagai karyawan	80 %	20 %

Sumber : PT Radio Karang Tumaritis Bandung (Data Diolah)

Berdasarkan hasil survei awal mengenai gender, pada point yang menunjukkan pandangan pada kinerja lawan jenis terhadap pekerjaan yang sama masih cukup kecil atau kurang baik. hal ini dibuktikan dengan hanya terdapat nilai 32% yang mengatakan baik dan 68% sisanya mengatakan kurang baik. Untuk lebih mendapatkan informasi yang jelas perihal hasil kuesioner diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan wawancara dengan salah satu karyawan yang berposisi di bagian

announcer. Wawancara dilakukan pada hari jumat, tanggal 22 april 2016, hasil wawancaranya masih kurang baiknya pandangan antar karyawan yang diberikan tugas yang sama, hal ini terjadi karena intensitas pertemuan antar karyawan tidak seslalu sama sehingga menyebabkan kurangnya interaksi sesama karyawan. Ditambah dengan perbedaan pendidikan yang dimiliki, karyawan pun akan bebrbeda dalam memahami hal tersebut.

Membahas tentang tingkat pendidikan, Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalaui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Peneliti juga melakukan survei yang berhubungan dengan tingkat pendidikan karyawan PT Radio Karang Tumaritis, karena dilihat dari permasalahan diatas, tingkat pendidikan pun harus lebih diteliti lebih lanjut. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan pada 15 karyawan PT. Radio Karang Tumaritis Kota Bandung mengenai Tingkat Pendidikan.

Tabel 1.3

Hasil Survey Awal Mengenai Tingkat Pendidikan

No	Pertanyaan	Baik	Kurang Baik
1	Saya merasa tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi sudah sesuai	58%	42%
2	Perbandingan jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki	58 %	42 %
3	Pendidikan yang dahulu ditempuh dapat terealisasikan dalam pekerjaan	62 %	38 %

4	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	77 %	23 %
5	Intensitas pemberian pengetahuan perilhal pekerjaan yang belum dikuasai	38 %	62 %

Sumber : PT Radio Karang Tumaritis Bandung (Data Diolah)

Berdasarkan survei awal mengenai tingka pendidikan, dapat dilihat hasil pada point intensitas pemberian pengarahan atau pengetahuan perilah pekerjaan yang belum dikuasai. Mungkin saja ini terjadi karena kurangnya intensitas interaksi yang telah dijelaskan pada survei pertama. Seiring dengan fenomena tersebut, besar kemungkinan akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Walaupun perbandingannya tidak terlalu signifikan, tetapi itu dapat mewakili bagaimana kondisi yang ada di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.

Berbicara mengenai produktivitas, Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156-157), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan pada karyawan PT. Radio Karang Tumaritis Kota Bandung mengenai Produktivitas Karyawan.

Tabel 1.4

Hasil Survei Awal Mengenai Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya mempelajari pekerjaan yang saya kerjakan dengan cepat.	60%	40%
2	Saya dapat menguasai pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik.	81 %	19 %
3	Upaya dalam bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	76 %	24 %
4	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	84 %	16 %
5	Tingginya tekanan terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga memberatkan saya	60 %	40 %

Sumber : PT Radio Karang Tumaritis Bandung (Data Diolah)

Terlihat dari jumlah hasil survei awal mengenai produktivitas karyawan, responden yang menjawab tingginya tekanan berkenaan mengenai pekerjaan yang membuat beban karyawan lebih berat sebesar 60 % dan sisanya menjawab 40% saja. Hal ini dapat mempengaruhi target perusahaan, karena dengan tingginya tekanan yang mengakibatkan beban pekerjaan lebih berat dan membuat karyawan tidak mampu mencapai target produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih jauh untuk mengetahui apakah ada sangkut pautnya antara variabel tersebut, dengan uraian diatas maka peneliti mengambil judul tentang **"Pengaruh Gender dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Secara garis besar, permasalahan yang dihadapi adalah

1. Pandangan terhadap kinerja lawan jenis berdasarkan pekerjaan yang sama masih kurang baik.
2. Adanya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.
3. Tekanan beban pekerjaan yang tinggi yag didapatkan oleh karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gender, tingkat pendidikan, dan produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.
2. Bagaimana pengaruh gender terhadap produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Radio Karang Tumaritis Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data, bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan maalah mengenai *Pengaruh Gender dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.*

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gender, tingkat pendidikan, dan produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gender terhadap produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin meneliti dalam mendalami pengaruh gender dan tingkat pendidikan sehingga dapat menimbulkan peningkatan produktivitas perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, umumnya mengenai hubungan antara gender dengan peningakatan produktivitas, dan khususnya dalam sudut tingkat pendidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT Radio Karang Tumaritis Bandung yang berlokasi di JL. Sumur Bandung No. 12, Bandung 40132 yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang siaran radio.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 sampai bulan Agustus 2016. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Persiapan							
	Pengajuan Judul							
	Acc Judul							
2	Bimbingan Usulan Penelitian							
3	Acc Usulan Penelitian							
4	Seminar Usulan Penelitian							
5	Bimbingan Laporan Penelitian							
6	Pengolahan Data							
7	Penyusunan Kelengkapan Laporan Penelitian							
8	Sidang							