

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumberdaya manusia dalam perusahaan menjadi sangat penting ketika sebuah organisasi harus mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan zaman. Zaman telah berkembang begitu pesat dimana teknologi, laju ekonomi, dan informasi begitu mudah untuk di akses. Oleh karena itu setiap individu manusia dituntut untuk senantiasa dapat mengikuti perkembangan zaman di era globalisasi saat ini. Bukan hanya itu, pelaku ekonomi, organisasi, dan perusahaan juga harus mampu melihat peluang karena di era ini persaingan sangatlah ketat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam memenangkan persaingan di era ini adalah dengan menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*), efektif dan efisien.

Keefektifan dan keunggulan perusahaan tergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang ada, terlebih lagi sumber daya manusia. Yang mana sumber daya manusia adalah penggerak dari sumber daya yang ada di dalam perusahaan, sehingga keberadaan sumber daya manusia ini menjadi salah satu hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang – barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. (Nimran & Amirullah, 2015)

Menurut Sinungan (2008) Ada dua aspek vital dari produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Produktivitas memiliki hubungan dengan efisiensi dan efektivitas. Pekerjaan yang efisien berkaitan dengan seberapa baik berdasarkan masukan itu dikombinasikan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan bagaimana mencapai suatu volume produksi tertentu yang berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih pendek dengan tingkatan pemborosan yang lebih kecil dan sebagainya. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dicapai atau tidak.

Secara konseptual produktivitas merupakan hasil keluaran atau output yang dilihat dari segi jumlah barang, kualitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu produktivitas menjadi suatu hal yang perlu untuk diupayakan setiap elemen yang ada diperusahaan.

Menurut Ravianto (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah disiplin kerja dan keterampilan kerja.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Dimana hal ini merupakan kesadaran dan kerelaan karyawan dalam

menaati peraturan yang berlaku. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, secara konseptual produktivitas juga dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Menurut Wahyudi (2002) keterampilan kerja diartikan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. Pendapat lain dikemukakan oleh Stephen Robbins (2010), bahwa keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Dari kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Yang mana kemampuan ini bisa dilihat dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut mulai dari jumlah maupun kualitas barang yang dihasilkan.

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu setiap karyawan harus patuh dan taat terhadap peraturan dan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berkompeten adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi serta memiliki keterampilan kerja yang memadai, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT Salco, sebagai obyek dalam penelitian ini, merupakan anak cabang perusahaan asing berasal dari Taiwan yang bergerak pada bidang manufaktur yakni memproduksi *outsole* (alas sepatu / sandal) berjenis karet yang cara pengerjaannya di pres.

Selain jenis karet, PT Salco juga memproduksi *outsole* berjenis TPR yang dikerjakan secara injek. Proses injek sendiri merupakan proses memasukkan atau menyuntikkan cairan TPR ke cetakan *outsole* yang telah disediakan. Adapun produksi TPR dan karet dikerjakan dalam satu waktu, sehingga karyawan produksi dibagi menjadi 2 bagian yakni produksi karet dan TPR dengan jumlah total karyawan produksi sebanyak 49 orang. PT Salco berdiri sejak tahun 2013 dan berlokasi di Kabupaten Jombang, tepatnya di Jln. Raya Sumobito Dsn. Betek Ds. Betek Utara Kecamatan Jombang.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan data yang dapat diperoleh dari PT Salco pada semester kedua tahun 2018, terjadi tingkat fluktuatif cenderung menurun realisasi produksi terlihat pada tabel berikut :

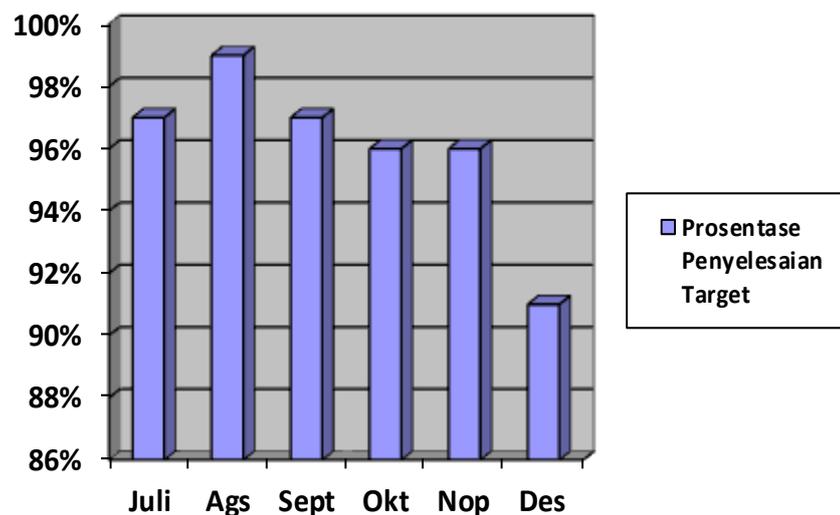
Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi

Bulan	Target Produksi (Psg)	Realisasi (Psg)	Prosentase
Juli	145.000	141.240	97%
Agustus	80.000	78.984	99%
September	115.000	111.348	97%
Oktober	110.000	105.336	96%
Nopember	115.000	110.437	96%
Desember	135.000	123.350	91%
Rata-rata	116.667	111.783	95,8%

Sumber : PT Salco Mojoagung Jombang Tahun 2018

Berdasarkan tabel target dan realisasi produksi selama enam bulan terakhir dapat dilihat bahwa terjadi ketidaksesuaian antara target produksi dan realisasi produksi sehingga dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja mengalami tingkat fluktuatif cenderung menurun, yang disebabkan oleh ketidakmampuan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga tidak mampu meningkatkan hasil yang ingin dicapai perusahaan. Terbukti dengan hasil produksi yang cenderung terus menurun setiap bulannya.

Gambar 1.1
Diagram Prosentase Penyelesaian Target



Dari diagram batang tersebut dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan dari bulan Juli ke bulan Agustus, dan terjadi penurunan produktivitas pada bulan Agustus ke bulan Desember. Yang mana prosentase penyelesaian target pada bulan Juli sebesar 97%, Agustus 99%, September 97%, Oktober 96%, Nopember 96%, dan Desember 91%.

Selain ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan perusahaan, semangat kerja yang dimiliki karyawan produksi dirasa

kurang. Karyawan tidak memiliki dorongan, atau hasrat untuk memperbaiki diri. Hal ini dikarenakan kurangnya persaingan, maupun penghargaan dari pihak perusahaan terhadap karyawan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bermutu. Baik itu dari segi karyawan, bahan baku, maupun hasil produksinya. Berdasarkan hasil produksi karyawan PT Salco, mutu produk yang dihasilkan kurang maksimal, terbukti perusahaan masih sering mengalami return. Berikut adalah tabel return yang terjadi pada PT Salco pada tahun 2018 dengan standar toleransi return maksimal 5% dari hasil produksi.

Tabel 1.2
Tabel Return

BULAN	Realisasi Produksi (Psg)	Return (Psg)	Prosentase return (%)
Juli	141.240	13.990	10%
Agustus	78.984	6.523	8%
September	111.348	11.921	11%
Oktober	105.336	9.992	9%
Nopember	110.437	9.089	8%
Desember	123.350	10.694	9%
Rata-rata	111.783	10.368	10,8%

Sumber : PT Salco Mojoagung Jombang Tahun 2018

Return atau pengembalian barang hasil produksi dari tabel tersebut terlihat cukup fluktuatif yang mana terjadi return sebanyak 13.990 pasang *outsole* pada bulan Juli atau sebesar 10% dari realisasi hasil produksi, hingga pada bulan Desember terdapat return >5% atau diatas standar toleransi return. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum dapat memenuhi standart mutu yang

ditetapkan, terbukti dengan banyaknya return.

Penurunan hasil produksi dan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan target produksi yang diberikan perusahaan, diduga karena disebabkan oleh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni disiplin kerja dan keterampilan kerja.

Disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan. Seperti karyawan datang tepat waktu. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, karyawan masih kurang memiliki disiplin terhadap waktu kehadiran, dengan tingkat toleransi keterlambatan 5 menit, terlihat masih ada karyawan yang terlambat kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti berikut adalah tabel keterlambatan karyawan < 30 menit pada bulan Agustus 2019.

Tabel 1.3
Keterlambatan Karyawan Bulan Agustus 2019

Minggu Ke-	Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	3	49	6%
2	5	49	10%
3	4	49	8%
Rata – rata			8%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa rata – rata prosentase keterlambatan karyawan pada bulan agustus 2019 adalah 8%. Yang artinya ketepatan waktu karyawan dirasa masih kurang baik.

Selain dilihat dari ketepatan waktu, disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan terhadap aturan kantor, dalam hal ini kehadiran. Berdasarkan data

Dari gambar tersebut dapat dibuat tabel prosentase ketidakhadiran karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4

Tabel Prosentase Ketidakhadiran

BULAN	JUMLAH HARI MASUK	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETIDAK HADIRAN	PROSENTASE HARI KARYAWAN KERJA	PROSENTASE KETIDAK HADIRAN KARYAWAN
Juni	19	49	19	98.0%	2.0%
Juli	26	49	32	97.5%	2.5%
Agustus	25	49	39	96.8%	3.2%
September	24	49	45	96.2%	3.8%
Oktober	27	49	47	96.4%	3.6%
Nopember	25	49	46	96.2%	3.8%
Desember	25	49	50	95.9%	4.1%

Tabel prosentase ketidakhadiran karyawan merupakan tabel yang menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan PT Salco. Terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Salco selama bulan juni hingga desember 2018 cenderung mengalami peningkatan.

Kedisiplinan juga dapat dilihat dari tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab yang tinggi dibuktikan dengan penyelesaian tugas sesuai dengan prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Namun, hal ini berbeda dengan pengamatan dan hasil wawancara yang peneliti temukan. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan PT. Salco masih dirasa kurang, karena karyawan tidak dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya. Contohnya seringkali karyawan bersikap teledor, dan salah kirim barang.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, produktivitas yang cenderung menurun juga disebabkan kurangnya keterampilan kerja. Keterampilan

merupakan kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan seseorang harus dilatih melalui beberapa program dengan bimbingan pemimpin yang didukung dengan kemampuan dasar yang sudah dimiliki dalam diri karyawan.

Adapun kurangnya keterampilan karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengetahui tugas yang harus dikerjakan. Karyawan produksi PT. Salco kurang mengetahui tugasnya, yang mana karyawan belum mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan karena tidak ada inisiatif dari diri karyawan kalau tidak ada perintah dari atasan. Di samping itu, beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Karena karyawan sering meremehkan pekerjaan yang diberikan pimpinan karena dianggap sudah biasa, namun diantara karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini berdampak pada pencapaian target.

Karyawan yang terampil adalah karyawan yang selain berorientasi pada pencapaian target, karyawan juga berorientasi pada peningkatan mutu perusahaan. Sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Disiplin dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT Salco”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi Pada PT Salco?

- b. Apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan produksi Pada PT Salco?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada PT Salco
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keterampilan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada PT Salco

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap persoalan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.
2. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai keterampilan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusun skripsi, serta sebagai salah satu sarana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin dan keterampilan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat

gambaran untuk menilai apakah disiplin dan keterampilan kerja yang karyawan lakukan sudah tepat atau belum.

1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

PT Salco yang berlokasi di Jln. Raya Sumobito Dsn. Betek Ds. Betek Utara Kecamatan Jombang.

b. Waktu Penelitian

Yakni selama 3 bulan pada tanggal 7 Juli hingga 7 September 2019