

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan secara umum adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apa pun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah disiplin karyawan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Siagian, (2021) Aspek Produktivitas kerja adalah perbandingan secara matematis antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam sebuah produksi. Produktivitas kerja juga diartikan sebagai ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam

satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Hasibuan, (2018) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari kedua pendapat dimana Produktivitas Kerja sebagai alat ukur pembandingan antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja untuk mencapai hasil (output) dan masukan (input) untuk mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang ada.

Manusia merupakan faktor produksi yang berperan penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut menyatakan bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan, dalam hal ini manusia menjadi subjek yang menggerakkan faktor-faktor produksi yang ada.

Melihat karakter manusia yang demikian berarti perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan, misalnya dengan menghargai bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka, dan menggunakan kemampuan mereka secara tepat. Dengan demikian, Perusahaan Akan yang

dapat mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas menunjang kelancaran jalannya operasi perusahaan.

Sejalan dengan itu setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh laba dan terus meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen dan menjaga stabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan tingginya produktivitas kerja, karyawan dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan, maka perusahaan perlu mengelolanya sebaik mungkin karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal saja, melainkan manusia merupakan faktor yang terpenting.

Keterampilan Kerja adalah keterampilan yang membantu performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Contohnya seperti keterampilan komunikasi untuk membantu menyelesaikan konflik antara pegawai di perusahaan. Keterampilan kerja membantu suasana bekerja di perusahaan menjadi lebih positif, efisien dan efektif. Tingkat kemungkinan sebuah perusahaan menjadi sukses akan semakin tinggi dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan kerja.

Robbins, (2010) 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 pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan kerja merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan kreativitas dalam mengerjakan maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan .

Keterampilan kerja karyawan akan terasah apabila karyawan sering berlatih atau sering melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Triton, (2009) yang mengatakan bahwa keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang sering kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja karena karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan menjembatani karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk dengan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas dari suatu produk tersebut dan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Prawironegoro dan Utari (2016) yang mengatakan bahwa perpaduan keterampilan kerja dengan pengetahuan tentang pekerjaan merupakan kemampuan SDM, dan sebagai infrastruktur yang menentukan sikap dan situasi kondusif, mutu dan produktivitas pekerjaan.

Selain keterampilan kerja yang baik sehingga dapat membuat produktivitas kerja yang tinggi, ada pula faktor lain yang bisa membuat produktivitas tinggi yakni dari faktor disiplin kerja, sebagaimana menurut Rivai dan Segala, (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sutrisno, (2016) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan perusahaan. Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kedisiplinan karyawan ini yang menyebabkan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pada UD. Pulo Beton 1 Jabon yang merupakan industry yang memproduksi berbagai macam barang ornament rumah seperti pilar, risplang, lis men dan gawang yang berkualitas tinggi. Produk pada UD. Pulo Beton 1

Jabon ini di produksi tanpa menggunakan mesin atau yang di peroleh dari hasil keterampilan karyawan. Berikut adalah hasil produksi UD. Pulo Beton 1 Jabon pada 3 bulan terakhir:



Sumber : UD. Pulo Beton 1 Jabon

**Gambar 1. 1 Produk Lisplang**



Sumber : UD. Pulo Beton 1 Jabon

**Gambar 1. 2 Produk Ornamen GRC**



Sumber : UD. Pulo Beton 1 Jabon

**Gambar 1. 3 Produk Loster**

Selama 3 bulan terakhir produktivitas UD. Pulo Beton 1 Jabon untuk memproduksi berbagai ornament-ornamen rumah agar memenuhi target produksi mengalami fluktuasi (naik turun), sekilas menandakan bahwa terdapat masalah pada produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon bagian produksi. Sebagaimana yang dapat peneliti tunjukan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Produksi UD. Pulo Beton 1 Jabon**

Bulan	Jenis Produksi	Target Per Unit	Realisasi	Reject	Persentase (%)
Januari	Pilar	200	195	5	97,5%
	Loster	1200	1196	4	99,6%
	Lis Semen	800	795	5	99,3%
	Riplang	500	498	2	99,6%
	Gawang	250	250	0	100%
	Ornamen Rumah	100	100	0	100%
Februari	Pilar	200	197	3	99,5%
	Loster	1000	1000	0	100%
	Lis Semen	500	500	0	100%
	Riplang	500	495	5	99%
	Gawang	300	298	2	99,3%
	Ornamen Rumah	200	200	0	100%
Maret	Pilar	180	180	0	100%
	Loster	1200	1193	7	99,4%
	Lis Semen	800	800	0	100%
	Riplang	400	400	0	100%
	Gawang	250	244	6	97,6%

	Ornamen Rumah	150	148	2	98,6%
--	---------------	-----	-----	---	-------

Sumber : *UD. Pulo Beton 1 Jabon*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi dari UD. Pulo Beton 1 Jabon ini mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif). Tidak selalu perusahaan mengalami peningkatan hasil produksi setiap bulannya, penurunan juga dialami oleh perusahaan. Jumlah hasil yang diproduksi mengalami naik turun setiap bulannya tetapi hasil yang diproduksi tiap bulan belum memenuhi target.

Ketidak stabilan hasil produksi juga diduga karena aspek dari sumber daya manusianya yang menurut peneliti yaitu dari faktor keterampilan kerja dan disiplin kerja. Selain itu dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan bagian produksi bahasannya tingkat keterampilan kerja karyawan sangatlah kurang. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 yang dapat disimpulkan bahwa karyawan belum memenuhi kriteria keterampilan kerja yang peneliti ukur dari salah satu indikator keterampilan kerja yaitu karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat diperoleh sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Adapun kurangnya keterampilan kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengetahui tugas yang harus dikerjakan. Karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon 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 di antara 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.

Selanjutnya disiplin dalam hal kehadiran, kepala bagian pada masing-masing divisi produksi mendata karyawannya secara satu persatu. Hal ini dilakukan agar karyawannya terkontrol dalam hal kehadiran. Jadi yang tidak masuk atau terlambat akan ketahuan. Bagi karyawan yang tidak masuk besoknya akan dipanggil untuk menghadap atasan dan akan ditanyai alasannya kenapa tidak hadir. Jika alasannya masuk akal dan dapat diterima maka karyawan tersebut akan dimaklumi. Tetapi jika alasannya tidak masuk akal maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran dan sanksi.

Perilaku tidak disiplin dalam bekerja pada karyawan UD. Pulo Beto 1 Jabon terutama pada bulan Januari - Februari 2022 yang mana selama bulan tersebut ada 11 karyawan dari 33 karyawan yang tidak masuk kerja sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal.

Presensi kehadiran bisa di lihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan UD.Pulo Beton 1 Jabon**

Minggu Ke...	Absensi Kehadiran	Tidak Hadir	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	21	12	33	63%
2	24	9	33	72%
3	22	11	33	66%
4	21	12	33	63%

Sumber : *Data Absensi UD . Pulo Beto 1 Jabon , 2022*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 11 karyawan yang tidak masuk kerja, selain itu ada beberapa karyawan yang kurang patuh dan tidak mau untuk melakukan tugas tambahan atau lembur kerja. UD. Pulo Beton 1 Jabon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan pilar pilar bangunan. Perusahaan yang berada di Desa Jabon Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang memiliki 33 orang tenaga kerja, dengan produksi yang dihasilkan berupa pilar, loster, lis semen, riplang, gawang dan ornamen-ornamen rumah.

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Produktivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Pulo Beton 1 Jabon”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon?

2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon ?

### **1.3 Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon.
2. Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Pulo Beton 1 Jabon.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar tidak hanya bagi penulis, melainkan juga untuk seluruh pihak yang terlibat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan

kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, serta dapat menjadi bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah produktivitas kerja karyawan.