

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Karena berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia yang baik dan optimal dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan kenyamanan pada karyawan secara otomatis mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaannya. Dengan begitu produktivitas karyawan juga diharapkan akan meningkat.

Dalam sebuah perusahaan, produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Muchdarsyah Sinungan (2009: 17) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Pendapat lain disampaikan oleh Simamora (2014) bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Karyawan yang produktivitas kerjanya baik akan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik, dapat menguntungkan bagi perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki harapan bahwa adanya produktivitas

pada karyawannya yang tinggi. Semakin bertambahnya karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka hasil yang dicapai juga akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sinungan (2000) kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah, dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Menurut Sulistyani dan Hartatik (2014:213) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain: Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill), Kemampuan, dan Sikap. Dalam produktivitas kerja tentunya harus mempunyai ketrampilan dalam bekerja. Karyawan yang dalam produktivitas kerjanya tinggi, tentunya sudah memiliki skill atau ketrampilan yang sudah dilatih sebelumnya. Ketrampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu, setiap orang memiliki ketrampilan yang berbeda-beda tapi semua orang pasti bisa melatih ketrampilan sesuai pekerjaan yang ia miliki Bambang Wahyudi (2002:33). Selanjutnya Martono (2019) menjelaskan bahwa ketrampilan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan menurut waktu dan atau energi yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sesuai dengan pendapat Triton (2009) bahwa ketrampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang sering kita kuasai karena kita melatih atau

melakukannya secara terus menerus. Untuk meningkatkan ketrampilan kerja, selain dari pendidikan juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Pelatihan itu sendiri memiliki tujuan untuk meningkatkan ketrampilan kerja, dapat menggunakan dan menguasai alat-alat atau mesin-mesin dan metode baru lainnya. Dengan adanya pelatihan juga dapat menekan kemampuan yang lebih profesional dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki ketrampilan juga perlu untuk memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam setiap perusahaan. Karena disiplin juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Disiplin dapat diartikan sebagai patokan atau acuan karyawan untuk mematuhi dan taat kepada setiap peraturan yang ada di perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, 1992 dalam Nuraini (2003:106).

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai obyek penelitian adalah UD. Wawan Subagiyo. Penulis memilih UD Wawan Subagiyo sebagai obyek penelitian dikarenakan terdapat fenomena tentang produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh ketrampilan kerja dan disiplin kerja. UD. Wawan

Subagiyo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi tahu terletak di daerah DesaJapanan Kecamatan Mojowarno Kabupten Jombang. UD. Wawan Subagiyo merupakan perusahaan yang memperhatikan produktivitas dalam pencapaian hasil produksi. Dalam setiap bulan UD. Wawan Subagiyo menargetkan jumlah produksi tahu sebesar 30.000 tahu setiap bulan. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan menyatakan bahwa beberapa bulan terakhir produktivitas karyawan mengalami penurunan. Penurunan produktivitas karyawan menyebabkan perusahaan tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditentukan. Berikut data penurunan produksi yang telah dijelaskan dalam tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**Data Target dan Realisasi Produksi**

Periode (Tahun)	Target Produksi ( Pcs)	Realisasi	Presentase
2018	360.000	367.000	101,94%
2019	360.000	371.000	103,06%
2020	360.000	248.000	68,89%
2021	360.000	370.000	102,78%

*Sumber : UD. Wawan Subagiyo (data diolah)*

Adanya penurunan hasil produksi menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai target produksi yang ditargetkan yaitu sebesar 30.000 tahu. Tahu yang tidak layak jual biasanya ada pada produksi tahu susu. Karena memiliki tekstur yang mudah hancur dan pecah saat dalam pengolahan.

Sehingga perlu ketrampilan tersendiri dalam mengolah tahu susu. Hasil produksi mengalami penurunan diduga karena faktor kurangnya ketrampilan kerja karyawan. Kurangnya ketrampilan dapat dilihat dari kurang fokus dalam bekerja sehingga hasil produksi tidak sempurna, kurangnya ide-ide dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mengetahui pekerjaan yang sedang mereka jalani, dan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit.

Selain dari faktor ketrampilan, pihak perusahaan juga mengungkapkan dari faktor kedisiplinan yaitu karyawan sering tiba-tiba tidak masuk kerja sehingga pihak perusahaan harus mencari pekerja yang bersedia untuk menerima pekerjaan tambahan, selain itu karyawan juga banyak yang terlambat ketika masuk kerja.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Kehadiran Karyawan**

Periode (bulan)	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Presentase
Maret	60	1	1,67%
Februari	60	3	5,00%
Januari	60	6	10,00%

*Sumber : UD. Wawan Subagiyo (Data diolah)*

Seperti yang sudah dijelaskan pada tabel 1.2 diatas terdapat penerunan kedisiplinan karyawan. Penerunan kedisiplinan pada karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Disiplin dalam kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan karena kedisiplinan mempunyai peran

penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan bisa dinilai dari selalu datang dan pulang tepat pada waktu yang sudah ditentukan, taat terhadap peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang sudah ditetapkan dalam perusahaan, serta mengerjakan pekerjaan dengan baik. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan membuat mereka lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Perusahaan ini tidak hanya mengolah tahu putih saja, melainkan mengolah berbagai macam tahu. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 60 orang karyawan. Berikut gambar jenis tahu yang diproduksi :

**Gambar 1.1**

**Macam-macam tahu yang diproduksi**



Ketrampilan dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dibuktikan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Wahyuni (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin

Kerja, Motivasi, Ketrampilan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Yang hasilnya menunjukkan bahwa ketrampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian Ema Sumantika, Amirul Mukminin dan M. Badar (2021) dengan judul “ Pengaruh Ketrampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima menunjukkan ketrampilan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang dengan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Ketrampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Wawan Subagiyo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ketrampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan pengaruh ketrampilan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo
2. Untuk mengetahui dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD. Wawan Subagiyo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah berupa penelitian.
- 2) Dapat memberikan masukan mengenai ketrampilan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Dapat membantu perusahaan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

#### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk UD. Wawan Subagiyo sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

- 2) Diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan terkait dengan pengaruh ketrampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **1.5 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian berlokasi pada Jl. Sumber Boto, Gempol, Japaran, Kecamatan Mojowarno, Kabupaten Jombang dan waktu penelitian pada bulan maret sampai mei 2022