**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semua perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Produktivitas karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi, maka hasil yang ingin dicapai perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan, baik pengetahuan, keterampilan, maupun ketaatan karyawan pada aturan dan kemampuan untuk bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.

Produktivitas Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai kedisiplinan dan ketrampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Rendahnya kedisiplinan disebabkan kurang tegas perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan dan kurangnya keahlian serta ketrampilan tenaga kerja tersebut antara lain disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah serta tenaga kerja yang murah Salah satu cara terbaik untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas tenaga kerja yaitu melalui pelatihan tenaga kerja.

Ketrampilan karyawan tercermin dari produktivitas, produktivitas diartikan sebagai ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Menurut Ravianto (1991) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas di antaranya adalah disiplin kerja dan ketrampilan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka secara konseptual produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan ketrampilan kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan.

Sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan mentaati peraturan dan norma - norma yang berlaku di perusahaan. Sikap tanggung jawab yang dimaksud adalah tangung jawab terhadap pekerjaannya, pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan diharapkan semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Selain disiplin kerja, ketrampilan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap orang memiliki ketrampilan yang merupakan suatu talenta dari yang Maha Kuasa. Sebagian orang menyadari akan ketrampilan yang dimilikinya. Akan tetapi sebagian lagi belum atau tidak menyadari keterampilan bisa saja dengan pikiran, akal, kreativitas, jika ketrampilan itu diasah, tidak menutup kemungkinan dapat menghasilkan suatu yang menguntungkan.

Menurut Budi Soetjipto (2002) ketrampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental seseorang tersebut.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan kerja setiap orang harus diasah melalui progam training atau bimbingan lain. Training dan sebagainyapun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

CV. PUTRA PUTRI adalah perusahaan pembuatan mainan edukatif yang terletak di Kabupaten Jombang, lebih tepatnya di Dusun Bunder RT.02 RW.06, Desa Gebangbunder, Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur yang berdiri pada 15 Desember 2005. Usaha ini berdiri bermula dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaan mainan anak ekspor yang dialami oleh Ibu Siswati bersama rekan kerjanya. dengan 5 rekan kerjanya itulah usaha pembuatan permainan edukatif ini berkembang pesat sampai saat ini. Satu tahun setelah berdiri, mereka membuka 1 unit produksi baru, dengan total jumlah karyawan 70 orang diantaranya 50 orang pada bagian produksi untuk memenuhi kebutuhan Learning Material di 34 Propinsi di Indonesia, baik melalui program Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, BKKBN, UNICEF, PLAN International, maupun program – program daerah untuk anak usia dini.

Di bawah komando Bapak Taufik dengan pola usaha “*Ocean Blue Strategis*” pada tahun ke-3, mereka membuka 7 toko di wilayah – wilayah strategis di Indonesia dan berkat dukungan Departemen Pendidikan Nasional yang selalu terbuka mengkritisi produksinya, kini produksi mainan edukatif CV PUTRA PUTRI dengan merek dagang PAPOE singkatan dari (Putra Poetri) siap menjadi Learning Material Centre untuk anak usia dini di Indonesia dan menembus pasar internasional.

CV. PUTRA PUTRI merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari Produktivitas karyawan dalam pencapaian output secara maksimal. Produktivitas kerja di CV. PUTRA PUTRI mengalami fluktuasi berdasarkan wawancara peneliti dengan personalia pada CV. PUTRA PUTRI peneliti menemukan permasalahan adanya kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai hal ini dapat dilihat dari realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari tabel data target dan realisasi produksi 4 tahun terakhir CV PUTRA PUTRI.

**Tabel 1.1**

**Data Realisasi dan Target Produksi CV. PUTRA PUTRI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TAHUN** | **TARGET PRODUKSI** | **REALISASI PRODUKSI (Sets)** | **PROSENTASE** |
| **2014** | 76.859 sets | 38.050 sets | 49,506 % |
| **2015** | 80.820 sets | 40.010 sets | 49,505 % |
| **2016** | 80.497 sets | 39.850 sets | 49,504 % |
| **2017** | 80.300 sets | 43.225 sets | 53,829 % |

Dilihat dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas perusahaan mengalami kecenderungan tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan setidak-tidaknya terjadi fluktuasi, selama empat tahun terakhir ini.

**Tabel 1.2 Bagan Realisasi Produksi (Sets)**

Dalam empat tahun terakhir pula realisasi produksi mainan edukatif di CV. PUTRA PUTRI mengalami fluktuasi dari target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Data itu juga menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh ternyata hasil pekerjaan karyawan banyak yang mengalami reject. Hal ini menunjukkan pekerjaan karyawan masih belum dapat memenuhi standart mutu yang ditetapkan, terbukti dengan banyaknya produk yang reject.

**Tabel 1.3 Data produk yang reject**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tahun** | **Produk Reject** |
| 2015 | 760 sets |
| 2016 | 790 sets |
| 2017 | 800 sets |

Hasil produktivitas yang tidak mencapai target ini diduga karena beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas , antara lain faktor kedisiplinan kerja karyawan dan faktor ketrampilan kerja.

Ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja diduga sebagai salah satu yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi. Terlihat dari banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja maupun datang terlambat hal ini diakibatkan kurangnya sanksi yang kurang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran adapun juga para karyawan yang merasa kurang memahami tentang tujuan perusahaan dan karyawan kurang merasa mampu dalam menjalankan tugas diluar kemampuannya. Karyawan juga merasa mendapat ketidakadilan dari pimpinan seperti perhatian yang tidak sama dengan karyawan lainnya karena penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga pimpinan yang sering meninggalkan kantor ketika masih jam kerja.

Hasil produksi yang tidak mencapai target juga disebabkan kurangnya ketrampilan kerja. Ketrampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Ketrampilan seseorang harus dilatih melalui beberapa program dengan bimbingan pemimpin yang didukung dengan kemampuan dasar yang sudah dimiliki dalam diri karyawan. Jika ketrampilan terus menerus diasah tentu akan mendapatkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri karyawan sendiri maupun perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan pada karyawan CV. PUTRA PUTRI diketahui : beberapa kekurangan karyawan dalam menjalankan tugas seperti beberapa karyawan belum mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan, sehingga pimpinan harus memberi tahu tentang tugasnya hari ini, Di samping itu beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit. padahal di CV. PUTRA PUTRI terdapat delapan bagian dalam produksi yaitu : Pembelahan, pemotongan, penghalusan, pembentukan, pengecatan, assembling, sablon dan packing.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karyawan masih rendah dan kedisiplinan karyawan di CV. PUTRA PUTRI masih terbilang rendah disamping itu kurangnya ketrampilan pada karyawan dalam setiap menjalankan pekerjaan membuat target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Ketrampilan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV . PUTRA PUTRI JOMBANG”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. PUTRA PUTRI JOMBANG?
2. Apakah Ketrampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. PUTRA PUTRI JOMBANG?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. PUTRA PUTRI JOMBANG.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Ketrampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. PUTRA PUTRI JOMBANG.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah :

**1.4.1 Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pimpinan CV. Putra Putri sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

**1.4.2 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkait dengan pengaruh disiplin kerja dan ketrampilan kerja terhadap produktivitas. Sehingga diharapkan mampu mencegah terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang merugikan bagi perusahaan.

**1.5 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini berada di perusahaan CV. Putra Putri yang berada di Perumahan Candi Indah Blog G Nomer 4, Jombang, Jawa Timur, Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai September 2018. Dengan jadwal sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Jadwal Kegiatan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Bulan / Minggu** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Juni** | | | | **Juli** | | | | **Agustus** | | | | **September** | | | | **Oktober** | | | | **november** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **5** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Bimbingan Bersama |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Konsultasi Dengan Pembimbing |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Survei Lokasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Bimbingan Bersama |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Konsultasi dan Pengesahan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Ujian Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Revisi Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Bimbingan bab 4 dan 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Ujian Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Revisi Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |