

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Menurut Kaehler & Grundei (2019) sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya sebuah organisasi atau perusahaan, dan manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan kelompok atau organisasi dengan karyawan yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan ditempat yang tepat dan saat diperlukan. Mereka merupakan salah satu komponen strategis yang mendukung kegiatan operasional bisnis, bahkan berfungsi sebagai pedoman. Mereka juga merupakan aset yang paling penting dalam mengendalikan dan menggerakkan komponen produksi yang terkait dengan bisnis tersebut.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia juga mempertimbangkan masalah produktivitas secara strategis. Produksi kerja perusahaan yang efektif dan efisien didukung oleh banyak elemen internal dan eksternal. Lebih lagi dengan

mempertimbangkan masalah globalisasi saat ini, yang berdampak besar pada kita (Friska Nababan 2017).

Menurut Tohardi (Sutrisno 2017:100) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah terjadi dan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan lebih baik hari ini, kemarin, dan esok. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) produktivitas adalah perbandingan antara input dan output. Peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan sistem kerja, teknik produksi, dan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga). Menurut pengertian para ahli diatas, kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan menghasilkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Menurut Busro (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: kemampuan kerja, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja dan motivasi kerja untuk tujuan suatu organisasi memerlukan kemampuan kerja dan motivasi kerja agar bisa meningkatkan produktivitas karyawan secara baik didalam perusahaan tersebut..

Menurut Mangkunegara (2009) kemampuan memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara fisik dan mental adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari. Sedangkan menurut Timpe (2013) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Dan menurut Blanchard dan Hersey (2013) kemampuan kerja adalah

keadaan dimana seorang pekerja dengan sungguh-sungguh berhasil melakukan sesuatu dalam bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki dibidang pekerjaannya.

Selain kemampuan kerja, menurut Busro (2018:346-348), motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Robbins (2016:201) motivasi adalah kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Sedangkan menurut (Sutrisno 2017:4) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Ada beberapa PT yang sama juga memproduksi sepatu yaitu PT. Pradipta Perkasa Makmur yang bergerak dibidang produksi sepatu yang beralamatkan di Dsn, Jl. Raya Sumobito No.KM 02, Betek Barat, Betek, Kec. Mojoagung, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61482 namun sudah saya observasi disana tidak adanya kendala seperti produksi sepatunya sudah lancar atau karyawan sudah nyaman di PT. Pradipta Perkasa Makmur. Hasilnya saya mencoba observasi di PT Venezia Footwear yang beralamatkan di Jalan Dokter Soetomo, Serning, Bareng, Kec. Bareng, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61474. Hasil disana saya observasi tidak adanya kendala produksi maupun barang yang tidak sesuai keinginan konsumen di PT Venezia Footwear. Dan yang terakhir saya observasi di PT SALCO itu menduga adanya produktivitasnya kurang stabil . PT SALCO ini

beralamatkan di Jl. Sumobito - Kesamben, Ngembul, Kesamben, Kec. Kesamben, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61484.

Penelitian ini dilakukan di PT Salco Jombang setelah saya observasi saya tertarik meneliti di PT Salco Jombang yang menduga adanya produktivitas karyawan yang kurang stabil dikarenakan kemampuan karyawan yang belum bisa maksimal untuk memperoleh hasil yang baik dan juga motivasi kerja yang kurang didedukasi untuk karyawan yang menyebabkan karyawan belum bisa memenuhi apa yang diinginkan oleh PT Salco Jombang tersebut. Maka dari itu adanya sebuah permasalahan yang ada di PT Salco Jombang ini yang kurang maksimal kemampuan dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. PT Salco Jombang ini merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2013 dan bergerak diindustri alas kaki (outsole). Produk berkualitas ekspor adalah salah satu tujuan perusahaan. Bahan baku dan teknologi PT. Salco diimpor dari Taiwan. PT Salco Jombang ini berlokasi di Jl. Sumobito - Kesamben, Ngembul, Kesamben, Kec. Kesamben, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61484.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan ditemukan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Anita Indriani Simbolon 2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Ade Sobariah Hasanah 2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka, penelitian yang dilakukan juga oleh (Silfa Rino 2015) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri Dwi Wardani 2023) menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Segar Agro Nusantara Kabupaten Sumbawa, penelitian oleh Friska Nababan 2017 menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh (Anita Indriani Simbolon 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. Juga penelitian yang dilakukan oleh (Sumbawa 202) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Segar Agri Nusantara Kabupaten, Sumbawa dan penelitian yang dilakukan oleh (Rampisela & Lumintang, 2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Dayana Cipta.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rampisela & Lumintang, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Dayana Cipta. Juga penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu Luluk Subiyakto 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Home Industry Lanting Wijen. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Ryani Dhyan 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

Sehubungan dengan latar belakang diatas dan hasil penelitian yang tidak konsisten maka penulis berniat untuk meneliti tentang “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Salco Jombang ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Salco Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Salco Jombang
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Salco Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat mengembangkan untuk bidang manajemen SDM tentang kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

b. Manfaat praktis

Penelitian diharapkan memberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Salco Jombang.