

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia sudah barang tentu merupakan hal terpenting yang sangat memiliki andil besar untuk sebuah perusahaan, ini disebabkan karena seluruh kegiatan operasional perusahaan hampir membutuhkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki dan dijalankan oleh manusia. Jika sudah demikian maka seluruh perusahaan seyogyanya mengupayakan agar Sumber Daya Manusia (SDM) ditempatnya bekerja meningkat. Maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia(MSDM) yang baik agar berkualitas dan terlibat penuh dalam segala macam upaya peningkatan target perusahaan setiap tahunnya. meskipun perusahaan memiliki banyak alat, mesin, dan teknologi canggih dan serba modern tapi itu semua pasti ada yang menjalankan dan mengoperasikan dan untuk menunjang kegiatan operasional dan produktivitas kerja yang bagus dan sedikit sekali kegagalannya dibutuhkan peran sumber daya manusia yang kompeten dan disiplin agar dapat tercapai realisasi produksi sesuai target. Perusahaan harus selalu senantiasa setia memperhatikan kompetensi kerja dan disiplin kerja setiap karyawannya agar mempengaruhi secara baik pada produktivitas kerja, pekerja yang memiliki kompetensi kerja yang baik dan mempunyai disiplin kerja yang baik pula kepada perusahaan dan bisa berkontribusi besar guna mencapai target kerja.

Akan tetapi tidaklah semuanya kompetensi kerja dan disiplin kerja setiap karyawan tinggi atau baik. Produktivitas kerja yang tinggi atau baik hanya akan didapat jika ada peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang berkualitas tinggi atau baik dalam menjalankan pekerjaan dan kewajibannya. Maka diperlukanlah suatu ilmu manajemen yang tepat untuk manusia yang bekerja untuk perusahaan tersebut sehinggalah dapat menguntungkan, dengan ilmu manajemen yang baik akan sangat membantu dalam peningkatan kualitas manusianya.

Hal ini semuanya sesuai pendapat dari Hasibuan (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan yang dipunyai baik dengan individual ataupun secara kelompok didalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sinungan (2001) produktivitas kerja ialah suatu pendekatan interdisipliner untuk memilih tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas kerja untuk menggunakan sumber – sumber secara efisien, dan haruslah memastikan adakah kualitas yang tinggi

Faktor – faktor yang dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja menurut pendapat dari Sedarmayanti (2011 : 12) adalah seperti berikut : Motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini karena tertarik dengan Fenomena yang terjadi pada CV. Putra Putri Jombang yakni informasi dan data yang peneliti dapatkan langsung dari pihak perusahaan dalam hal ini oleh bagian administrasi perusahaan CV. Putra Putri bahwa peneliti mendapati fenomena bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan berupa benda yang kemudian diubah berupa rupiah atau nominal diketahui bahwa tiap tahunnya realisasi terhadap target sangatlah rendah tidak sesuai dari harapan perusahaan ini CV. Putra Putri maka bisa didapati informasi dari data berikut :

**Tabel 1.1 Data Realisasi dan Target Produksi CV. Putra Putri**

<b>TAHUN</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Target (SET)	62.150	65.435	70.500	80.300
Realisasi (SET)	52.455	55.233	65.250	73.225
Reject ( SET )	2.622	2.762	3.262	3.661

Sumber: Data CV. Putra Putri Jombang, 2021

Berdasarkan data produktivitas kerja yang mana data ini merupakan data produksi berupa benda (set) pada CV. Putra Putri Jombang dari tahun 2017 sampai tahun 2020 diketahui adalah selalu tidak memenuhi target. Diduga Rendahnya produktifitas kerja ini dapat dilihat setiap tahunnya dari mulai tahun 2017 sehingga tahun 2020 dimana antara realisasi selalu rendah terhadap target, ini tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan CV. Putra Putri Jombang.

Sedangkan indikator – indikator yang berpengaruh kepada produktivitas kerja menurut pendapat dari simamora (2015:20) adalah sebagai berikut kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu

Berdasarkan dari pra penelitian dan data pendukung dari perusahaan diduga produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi kerja menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi kerja yang dilakukan perlu ditingkatkan data menunjukkan data barang reject angkanya masih menunjukkan terlalu besar barang yang reject atau barang yang gagal produksi.

Menurut dari pengamatan peneliti di CV. Putra Putri Jombang pada bulan oktober 2020 untuk melakukan survei pra-penelitian adalah diduga masih rendahnya kemampuan para pekerja untuk melaksanakan tugas mulai dari pengetahuan, pemahaman, skill, nilai dan sikap, dan minat yang dianggap perlu meningkatkan efisien dan efektifitas. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) indikator kompetensi kerja adalah pengetahuan, pemahaman, skill, nilai dan sikap, dan minat.

Selain kompetensi kerja produktivitas kerja diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja berikut ini adalah berdasarkan data dari pengamatan peneliti pada perusahaan alat permainan edukasi ini informasi yang peneliti dapatkan langsung dari bagian administrasi perusahaan adalah bahwa kegiatan operasional perusahaan ini dimulai hari senin hingga hari jum'at dan untuk jam kerjanya adalah untuk karyawan kantor pukul 07:30 sampai 17:00 dan untuk karyawan pabrik (bagian produksi) adalah pukul 07:00 sampai 17:00 dan peneliti mendapatkan data disiplin kerja yang berupa absensi karyawan CV. Putra Putri 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan CV. Putra Putri 2019**

<b>TAHUN 2019</b>	<b>SAKIT</b>	<b>IZIN</b>	<b>ALPHA</b>	<b>CUTI</b>	<b>Jumlah</b>
Januari	1	0	0	5	6
Februari	4	1	0	7	12
Maret	2	7	0	4	13
April	0	4	0	3	7
Mei	2	8	0	2	12
Juni	2	1	0	3	6
Juli	0	2	0	2	4
Agustus	2	3	0	2	7
September	3	5	0	4	12
Oktober	0	5	0	7	12
November	4	2	0	3	9
Desember	0	1	0	2	3
	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>103</b>

SUMBER : CV.Putra Putri Jombang 2020

Data di atas menunjukkan masih banyak total karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu di tiap bulan. Dapat dinyatakan level kedisiplinan karyawan CV. PUTRA PUTRI Jombang terbilang cukup dalam berdisiplin.

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang di atas sehingga penulis tertarik melaksanakan penelitian ini menggunakan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Produksi CV. Putra Putri Jombang”**. Pada CV Putra Putri produktivitas kerja ialah problem yang sering terjadi sehingga mengapa setiap tahunnya tidak mencapai target yang ditentukan terkadang tidak mencapai target yang direncanakan maka peneliti menjadikan masalah ini sebagai objek penelitian yang mana produktivitas itu dipengaruhi oleh Kompetensi kerja dan disiplin kerja. CV. Putra Putri atau yang biasanya disebut sebagai PAPOE ialah pabrik yang mana memproduksi Alat Permainan Edukasi (APE) untuk

balita. Perusahaan ini bertempat Perumahan Candi Indah Blog G Nomer 4, Desa Candi Mulyo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di CV. Putra Putri?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Putri?

## **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Dari rumusan masalah diatas sehingga tujuan yang ingin tercapai didalam penelitian ini yaitu:

1. Guna mengetahui adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di CV. Putra Putri
2. Guna mengetahui adakah pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Putra Putri

## **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

### **1.5.1. Bagi Penulis**

Bisa mendapatkan contoh praktek dari teori yangmana selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam kosentrasi sumber daya Manusia (SDM).

### **1.5.2. Bagi perusahaan**

Bisa digunakan Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan produktivitas kerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya.

### **1.5.3. Bagi Peneliti selanjutnya**

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai pilihan sumber referensi untuk penelitian berikutnya yang akan datang, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

