

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga semua sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana setiap manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menjadi penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut (Agustina et al., 2023).

Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan perdagangan saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan kualitas dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya harus memiliki modal yang besar saja untuk mencapai tujuannya, namun perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya adalah alam, tenaga kerja dan keahlian, dimana faktor-faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Wirawan et al, 2019).

Produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena berdampak pada kesuksesan operasional mereka. Karyawan yang produktif dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi juga berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang lebih baik, mengurangi pemborosan, dan menurunkan biaya operasional.

Selain itu, produktivitas yang optimal mendukung inovasi dan adaptasi perusahaan terhadap perubahan pasar, sehingga meningkatkan daya saing. Perusahaan dengan tingkat produktivitas yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan ekonomi, mempercepat pertumbuhan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan. (Saleh & Utomo, 2019).

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia Schermerharn dalam (Busro, 2023). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Siagian, 2019).

Tabel 1.1

Rekapitulasi Produksi yang Dihasilkan Karyawan CV Wangun Unggas Perkasa
Kabupaten Kuningan Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Pencapaian Target
2022	1.224.000	1.384.961	Tercapai
2023	1.188.000	1.124.727	Tidak Tercapai
2024	1.234.000	1.229.908	Tidak tercapai

Sumber: CV. Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui target produksi dan realisasi produksi pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan selama tahun 2022-2024. Target produksi pada tahun 2023 mengalami penurunan dikarenakan adanya efisiensi anggaran seiring dengan naiknya harga ayam dan menurunnya omset sehingga adanya pengurangan jumlah karyawan serta ada perbaikan mesin dan peralatan produksi namun target produksi pada tahun 2024 meningkat kembali. Hal ini berdampak terhadap realisasi produksi yang cenderung menurun selama tahun 2022-2024 bahkan pada tahun 2023-2024 target produksi yang ditetapkan tidak tercapai. Data tersebut mengindikasikan kurang baiknya produktivitas kerja

karyawan CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan dalam kurun 3 tahun terakhir. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang kurang mendukung serta disiplin kerja dan motivasi yang kurang tinggi. Tidak tercapainya target produksi selama tahun 2023-2024 dapat menjadi masalah bagi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan sehingga pihak perusahaan harus segera menangani masalah tersebut agar perusahaan tidak mengalami kerugian di masa yang akan datang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja karyawan, Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan social, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Adapun faktor faktor yang akan diteliti yaitu keterampilan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi (Anoraga, 2019).

Keterampilan kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena seseorang yang memiliki keterampilan tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan melalui pelatihan atau yang lainnya. Karena dengan keterampilan yang tinggi, seseorang cenderung lebih sedikit melakukan kesalahan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Sandhi et al (2023) dan (Mulyani et al., 2023) Setyanti et al (2022) Rulianti & Herdidayanti (2021) menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sumantika et al (2021) dan Tarigan (2021) yang menyatakan bahwa Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sukses Makmur Abadi.

Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan komponen yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, setiap aktivitas kerja diatur oleh aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya

dengan sebaik-baiknya. Jika karyawannya disiplin itu akan sangat memungkinkan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik, tetapi jika kurangnya disiplin itu akan mengakibatkan keterlambatan yang dimana itu akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Kuswibowo (2020) Rulianti & Herdidayanti (2021) Halomoan (2020) Azahra & Chalimah (2024) dan (Setyanti et al., 2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tarigan (2021) dan (Rulianti & Herdidayanti, 2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Sebab jika motivasi itu rendah, karyawan tidak akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas, yang dapat berakibat pada penurunan hasil produksi. Maka dari itu untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik pimpinan perlu memahami dan mengelola motivasi karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuswibowo (2020) Azahra & Chalimah (2024) Hertina et al., (2021) Masriah (2021) dan Maduningtias (2020) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadi (2022) dan segowo (2021) mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan tersebut dan ditemukannya research gap dengan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul yaitu **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV

Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan?

2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empirik terbaru yang dapat memperkaya teori teori tentang produktivitas kerja karyawan yang dihubungkan dengan pengelolaan keterampilan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain memberikan manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan manfaat praktis bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak

manajemen atau pimpinan perusahaan dalam mengelola produktivitas kerja karyawan yang berkelanjutan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan menganalisis variabel-variabel independent lainnya.