

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

MSDM menjadi bagian penting dalam sebuah institusi atau bisnis. Di zaman modern saat ini, kompetisi antar organisasi makin sengit, menegaskan bahwa efisiensi adalah kunci utama untuk meraih keunggulan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Rosmidah Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (Edy Sutrisno, 2016). Sumber daya manusia merupakan melatih, memperoleh, mengompensasi dan menilai pegawai dan menjaga hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler et al., 2015). Manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan mereka untuk tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan pada zaman globalisasi yang terus berubah-ubah. Untuk mengelola talenta yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan perusahaan, manajemen SDM yang efektif dan terampil adalah kunci utamanya (Umar Ali Bukar et al, 2020).

Peningkatan produktivitas kerja tidak hanya tergantung pada pemahaman teknis semata, melainkan juga terkait erat dengan tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu di dalam sebuah organisasi. Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian, merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Produktivitas kerja merupakan peningkatan efisiensi (bahan, tenaga, waktu), sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya pelatihan (Hasibuan, 2018). Pelatihan kerja bertujuan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja yang telah ditetapkan (Alfiansah et al., 2020). Setiap perusahaan berharap agar para karyawan dapat mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan, baik yang secara tertulis maupun yang bersifat tidak langsung. Melalui penerapan aturan tersebut, diharapkan para karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara signifikan (Jamaludin Khalid, 2019). Sebab itu, bagi memahami hal-hal yang berdampak pada tingkat produktivitas prestasi karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan adalah

kedisiplinan. Definisi disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang menunjukkan sikap mereka untuk mematuhi kebijakan perusahaan atau organisasi serta standar sosial yang berlaku (Muis & Hasibuan, 2021). Menurut pendapat yang lain, mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan sangatlah penting dikarenakan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tidak dapat dicapai tanpa adanya kedisiplinan (Yulandri & Onsardi, 2020). Sedangkan (Wahyuni & Lubis, 2020) kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi semua aturan dan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka disebut dengan disiplin kerja. Menurut (Yulandri & Onsardi, 2020) Tingkat kedisiplin kerja pegawai dapat dilihat langsung dari kinerja yang dapat dicapai, sehingga sikap artinya guna operasional manajemen SDM adalah paling utama.

Tabel 1.1 Pencapaian Output Hasil Produksi

| No | Bulan / Tahun | Target Produksi (Pcs) | Aktual (Pcs) | Realisasi produksi (%) |
|----|------------------|-----------------------|--------------|--------------------------|
| 1 | Apr-23 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 2 | Mei 2023 | 3000 | 1800 | 60,00% |
| 3 | Juni 2023 | 4200 | 3600 | 85,71% |
| 4 | Juli 2023 | 3600 | 3000 | 83,33% |
| 5 | Agustus 2023 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 6 | Sep-2023 | 3600 | 2400 | 66,67% |
| 7 | Oktober 2023 | 4800 | 4200 | 87,50% |
| 8 | Nov-2023 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 9 | Desember 2023 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 10 | Januari 2024 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 11 | Februari 2024 | 4800 | 3600 | 75,00% |
| 12 | Maret 2024 | 4200 | 3600 | 85,71% |
| | Total | 52200 | 40200 | 77,01% |
| | Rata-Rata | 4350 | 3350 | 77,01% |

Sumber: Data Diolah PT. Kayu Selasih Indah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas untuk pencapaian realisasi output produksi tertinggi yaitu ada pada bulan Oktober 2023 yaitu sebesar 87,50%. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya hari kerja dan jumlah karyawan yang hadir lebih banyak. Sedangkan pencapaian realisasi produksi yang paling rendah terjadi pada bulan Mei 2023 yaitu sebesar 60,00%. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah hari kerja dan jumlah karyawan lebih sedikit. Sesuai dengan target permintaan dari pelanggan yang ada. Untuk target produksi maksimal setiap bulannya sebanyak 8 tronton, dimana setiap tronton memproduksi sebanyak 600 pcs. Cara penentuan produksi berdasarkan jumlah permintaan disesuaikan dengan jumlah hari kerja dan jumlah hari kerja.

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna dengan menggunakan akal, fikiran, ide, dan kreatifitas (Lengkong et al., 2019). Sedangkan menurut (Nurriqli &

Karsudjono, 2020) keterampilan kerja didefinisikan sebagai karyawan yang memiliki kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan konseptual yang disesuaikan dengan pekerjaan dan tanggung jawab para pegawai. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas perusahaan dengan mudah dan cermat dikenal sebagai keterampilan. Pengertian ini biasanya dikaitkan dengan aktivitas psikomotorik (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Menurut (Wardani et al., 2022) keterampilan kerja dapat diartikan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diperlukan di tempat kerja. Untuk menjalankan setiap program yang direncanakan, karyawan harus memiliki keterampilan kerja. Mereka harus memiliki keahlian, kemampuan, dan kreativitas, konsistensi dalam melaksanakan tugas dan ketepatan dalam menyelesaikannya, serta dapat bekerja sama untuk menyusun rencana kegiatan untuk mencapai tujuan. (Yusuf et al., 2021). Berbagai aspek keterampilan kerja termasuk kemampuan teknis dan manajerial serta *soft skills* seperti kreativitas, waktu kerjasama, dan komunikasi. Karyawan yang aktif dan inovatif dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan inovasi dalam proses produksi. Oleh karena itu, dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan keterampilan kerja harus menjadi prioritas utama. Hal ini karena keterampilan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan dinamis.

Menurut (Dunakhri, 2019) kerja tim atau *teamwork* adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan melakukan tugas dan aktivitas yang telah diberikan agar hasilnya sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut (Naisyah et al., 2022) kerja sama, juga disebut belajar bersama, adalah proses secara berkelompok di mana orang-orang saling mengandalkan dan mendukung satu sama lain untuk mencapai suatu hasil yang sesuai. Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kerja yang sama tim dari setiap karyawan. Berdasarkan uraian di atas, menyimpulkan kerja sama tim atau *teamwork* adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua Orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri (Siburian et al., 2018).

Fenomena yang terjadi yaitu karena kurangnya kedisiplinan kerja yang dapat memberikan dampak negatif bagi produktivitas kerja karyawan di perusahaan yang dimana dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, tujuan perusahaan tidak tercapai, kemudian, sulit mencapai hasil yang optimal. Kemudian kurangnya kerja sama antar tim karena dirasa pekerjaan sendiri akan lebih fokus pengerjannya daripada harus bekerja sama tim. Dan juga kurangnya keterampilan dikarenakan kurangnya hard skill dan soft skill di dalam perusahaan yang dimana dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim memungkinkan mereka menggabungkan berbagai pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menghasilkan solusi yang lebih efektif dan inovatif terhadap masalah yang dihadapi perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh orang lain di tempat kerja mereka, mereka lebih cenderung berkomitmen pada tujuan perusahaan dan bekerja lebih keras untuk mencapainya. Rekan pegawai perilaku bagus juga meningkatkan kreativitas serta menciptakan

kegiatan lingkungan yang harmonis dan berkelanjutan. Hal Ini karena tim kerja yang efektif memungkinkan orang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas.

PT. Kayu Selasih Indah (KSI) sebagai Perusahaan Meubel Eksport yang merupakan pabrik industri rumah tangga (*Home Industry*) terletak di Desa Pekauman Kecamatan Grugugan Kabupaten Bondowoso. PT. Kayu Selasih Indah didirikan sejak tahun 1993 oleh Bapak Tatang Sugiyanto. Berdasarkan hasil pra penelitian di PT. Kayu Selasih Indah, teridentifikasi beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan, tercermin dari kebiasaan terlambat atau absen tanpa keterangan yang merugikan produktivitas. Selain itu, kurangnya patuh terhadap peraturan perusahaan juga menjadi faktor utama yang mengganggu keselarasan lingkungan kerja. Kondisi ini semakin diperparah dengan minimnya program pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang mengakibatkan kemampuan kerja tidak optimal. Kurangnya rasa kepercayaan antar tim atau kelompok kerja juga menjadi hambatan dalam mencapai tujuan bersama.

**Tabel 1.2 Laporan Data Absensi Karyawan PT Kayu Selasih Indah
Periode April 2023 – Maret 2024**

| No | Bulan | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Karyawan (Orang) | Total Hari Kerja (Hari) | Hadir (Hari) | Tidak Hadir (Hari) | Tingkat Kehadiran (Hari) | Absensi Rate (%) |
|------------------|-----------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|--------------------|--------------------------|------------------|
| 1 | April | 14 | 110 | 1540 | 1512 | 28 | 98,18 | 1,82% |
| 2 | Mei | 21 | 110 | 2310 | 2266 | 44 | 98,10 | 1,90% |
| 3 | Juni | 19 | 110 | 2090 | 2058 | 32 | 98,47 | 1,53% |
| 4 | Juli | 20 | 110 | 2200 | 2160 | 40 | 98,18 | 1,82% |
| 5 | Agustus | 22 | 110 | 2420 | 2375 | 45 | 98,14 | 1,86% |
| 6 | September | 20 | 110 | 2200 | 2159 | 41 | 98,14 | 1,86% |
| 7 | Oktober | 22 | 110 | 2420 | 2384 | 36 | 98,51 | 1,49% |
| 8 | Novemembr | 22 | 110 | 2420 | 2379 | 41 | 98,31 | 1,69% |
| 9 | Desember | 20 | 110 | 2200 | 2163 | 37 | 98,32 | 1,68% |
| 10 | Januari | 22 | 110 | 2420 | 2375 | 45 | 98,14 | 1,86% |
| 11 | Februari | 20 | 110 | 2200 | 2161 | 39 | 98,23 | 1,77% |
| 12 | Maret | 18 | 110 | 1980 | 1947 | 33 | 98,33 | 1,67% |
| Total | | 240 | 1320 | 26400 | 25939 | 461 | 1179,04 | 1,75% |
| Rata-Rata | | 20 | 110 | 2200 | 2161,58 | 38,4167 | 98,25 | 1,75% |

Sumber: data diolah PT. Kayu Selasih Indah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan PT. Kayu Selasih Indah Kabupaten Bondowoso dapat di lihat pada Bulan Mei 2023 persentase absensi karyawan dari segi ketidak hadira kerja karyawan meningkat dengan jumlah persentase senilai 1,90%, sedangkan persentase absensi karyawan pada Bulan Oktober 2023 sangat rendah yaitu dengan nilai 1,49% dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pada data absensi karyawan

PT. Kayu Selasih Indah yaitu persediaan bahan baku berkurang, permintaan dari pelanggan berkurang sehingga berpengaruh pada absensi karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin Khalid, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Fairmont Jakarta. Hal ini senada dengan hasil penelitian (Alfiansah et al., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta. Sedangkan menurut (Ranti Purnama Sari & Eka Purnama Sari, 2023) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Produktivitas PT Charoen Pokphand Indonesia Cabang Medan. Hasil penelitian (Layla Anggraeni, 2019) kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) dan hasil penelitian (Pratama et al., 2022) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terdapat pada PT Kayu Selasih Indah yaitu kurangnya kedisiplinan pada karyawan seperti terlambat kehadiran atau absensi karyawan, tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak adanya program pelatihan dan pengembangan skill atau kemampuan yang memadai, kurangnya rasa kepercayaan kepada setiap tim atau kelompok kerja. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan dari karyawan sehingga dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan PT Kayu Selasih Indah perlu mempertimbangkan kedisiplinan, keterampilan kerja dan *teamwork* dalam menerapkan produktivitas kerja karyawan menjadi stabil.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini memtuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kayu Selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kayu Selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kayu selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kayu Selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan pada kreativitas kerja pegawai keterkaitan PT Kayu Selasih Indah di Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kegiatan produktivitas karyawan pada PT. Kayu Selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi PT. Kayu Selasih Indah

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk pihak lembaga dalam mengambil keputusan dan suatu kebijakan yang tepat guna memperbaiki kreativitas kerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Riset dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam memahami kedisiplinan, keterampilan dan *Teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa memperbanyak literature perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jember tentang mempengaruhi sikap, keterampilan serta *teamwork* pada kegiatan kreativitas pegawai pada PT. Kayu Selasih Indah Di Kabupaten Bondowoso.

