

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pada era globalisasi saat ini memberikan beberapa pengaruh terhadap segala aspek kehidupan, salah satunya adalah kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi telah memberikan banyak perubahan, baik perubahan ekonomi, sosial, budaya, dan bisnis. Persaingan bisnis semakin ketat, terutama pada sektor usaha yang terus menerus melakukan pengembangan dan inovasi, sehingga perusahaan harus mengedepankan manajemen sumber daya manusia untuk bertahan dalam situasi yang menantang. Manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pengatur, dan pelaksana dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, meskipun menggunakan teknologi canggih. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh dan kuat mental, yang mampu beradaptasi dengan cepat dan sanggup bekerja keras dengan strategi baru. Keberhasilan perusahaan dapat ditinjau dari jumlah produktivitas yang di capai dalam waktu tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan berusaha agar karyawannya memberikan produktivitas yang maksimal untuk mencapai tujuan. Produktivitas kerja karyawan adalah sebagai alat ukur keberhasilan usaha, meningkatkan laba dan efisiensi. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar dapat bekerja secara profesional,

sehingga produktivitas meningkat. Produktivitas kerja yang naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari karyawan (Busro 2018:340).

Produktivitas kerja karyawan tidak maksimal apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan sesuai bidang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki ketekunan yang tinggi dan penguasaan yang baik dalam pekerjaan dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai target untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Rushadiyati 2021).

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan saja, namun banyak hal yang dapat mempengaruhi seperti dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Perusahaan dan instansi wajib menciptakan lingkungan yang baik bagi karyawan (Sandhi et al. 2023).

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, hal ini dikarenakan sikap disiplin dalam berorganisasi sangat diperlukan dalam mengukur tingkat kualitas seorang karyawan seperti tepat waktu, bertanggung jawab dan mematuhi SOP. Faktor ini menghasilkan kerja yang baik dan berkualitas serta tercapainya tujuan organisasi dalam menciptakan produktivitas yang tinggi. (Fitriah 2023).

PT Duwa Atmimuda Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi logam yang semula berawal dari bengkel yang bernama Adi yang

beralamat di Jl. Jambean No. 21 Kudus. Pada awalnya perusahaan ini bergerak sebagai supplier di Perusahaan Polytron, seiring dengan perkembangannya pangsa pasar kemudian menjadi supplier perusahaan yang berada di Jawa Tengah, Jawa Timur, dan DIY. Permintaan yang semakin meningkat maka perusahaan mulai menjadi supplier barang-barang furniture metal karena banyaknya permintaan komponen dari perusahaan mebel yang berada di kota Kudus, Jepara, Solo, hingga Jawa Timur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Thoyyib Andriyas selaku kepala bagian produksi PT Duwa Atmimuda Kudus pada hari Rabu, 20 Maret 2024 terdapat permasalahan yang terjadi diperusahaan diantaranya produktivitas kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja.

Masalah pertama yaitu permasalahan pada tingkat produktivitas kerja dalam pencapaian target dan realisasi produksi di PT Duwa Atmimuda Kudus pada tahun 2023 yang tidak tercapai. Data target produksi dan realisasi produksi dapat dilihat melalui pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Produksi PT Duwa Atmimuda Kudus Bulan Januari-Desember Tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Presentase (100%) Produktivitas
Januari	850.000	830.000	97,64%
Februari	850.000	820.000	96,47%
Maret	850.000	690.000	81,17%
April	850.000	760.000	89,41%
Mei	850.000	730.000	85,88%
Juni	850.000	800.000	94,11%
Juli	850.000	810.000	95,29%
Agustus	850.000	780.000	91,76%
September	850.000	730.000	85,88%
Oktober	850.000	660.000	77,64%
November	850.000	710.000	83,52%
Desember	850.000	830.000	97,64%

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2023, target produksi tidak tercapai. Terlihat dari presentase realisasi produksi mengalami fluktuasi, dengan presentase tertinggi sebesar 97,64% terjadi pada bulan Januari dan Desember, dan presentase terendah sebesar 77,64% terjadi pada bulan Oktober. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan.

Masalah kedua yang terjadi pada keterampilan kerja karyawan adalah terdapat barang yang *reject* karena kesalahan dalam proses produksi. Data barang *reject* dapat dilihat melalui pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Barang *Reject* PT Duwa Atmimuda Kudus Pada Bulan Desember Tahun 2023

Nama Barang	Jumlah Produksi	Jumlah Barang Reject	Persentase (100%) Barang Reject
Ring	15.000	1.500	10%
Pulsator	10.000	500	5%
Mata Bor	7.000	200	3%
Engsel	6.000	300	5%
Siku Besi	5.000	400	4%
Amalfi Lantern	2.000	80	4%

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada bulan Desember tahun 2023 terdapat barang *reject* dari enam barang yang diproduksi oleh PT Duwa Atmimuda Kudus dengan presentase dari 3% sampai dengan 10%. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada keterampilan kerja karyawan.

Masalah ketiga yang terjadi pada PT Duwa Atmimuda Kudus berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal. Peneliti melakukan wawancara terhadap 30 karyawan dari 214 karyawan terkait lingkungan kerja fisik dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Duwa Atmimuda Kudus

Performansi Fisik	Jumlah Karyawan	Keterangan	Presentase (100%)	Keterangan	Presentase (100%)
Pencahayaan	30	10 Orang Terang	33%	20 Orang Tidak Terang	67%
Suhu	30	25 Orang Panas	83%	5 Orang Tidak panas	17%
Kebisingan	30	24 Orang Terganggu	80%	6 Orang Tidak Terganggu	20%

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa pencahayaan tidak terang, suhu panas dan karyawan

terganggu dengan suara yang ada di lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan ada masalah pada lingkungan kerja fisik.

Masalah keempat yaitu tingkat kedisiplinan karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus dinilai masih rendah, sehingga akan turut menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Data absensi hadir dan tidak hadir karyawan dapat dilihat melalui pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4 Data Absen Karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus Bulan Januari-Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Persentase (%) Tidak Hadir
Januari	229	138	91	39,73%
Februari	226	138	88	38,93%
Maret	226	128	98	43,36%
April	226	147	79	34,95%
Mei	226	131	95	42,03%
Juni	226	138	88	38,93%
Juli	226	131	95	42,03%
Agustus	226	133	93	41,15%
September	224	124	100	44,64%
Oktober	215	137	78	36,27%
November	214	136	78	36,44%
Desember	214	126	88	41,12%

Sumber: PT Duwa Atmimuda Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa data absensi karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus selama tahun 2023 karyawan yang tidak hadir mengalami fluktuasi. Pada satu bulan terakhir yaitu bulan Desember mengalami peningkatan dimana tingkat tidak hadir sebanyak 41,12%. Hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja karyawan tidak maksimal.

Research gap yang melatar belakangi dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai keterampilan kerja

yaitu hasil penelitian oleh (Maliah et al. 2023) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan (Sumantika et al. 2021) menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sandhi et al. 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan dalam penelitian (Mufidah 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Kelana 2024) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan dalam penelitian (Herdayanti 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Duwa Atmimuda Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti meliputi variabel independen yaitu keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja. Variabel dependen yaitu produktivitas kerja.
2. Objek penelitian dilakukan pada PT Duwa Atmimuda Kudus.

3. Responden yang diteliti yaitu karyawan bagian produksi PT Duwa Atmimuda Kudus.
4. Penelitian dilakukan selama 1 bulan setelah proposal penelitian disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diketahui berbagai permasalahan yang ada pada PT Duwa Atmimuda Kudus yang berkaitan dengan keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Masalah produktivitas kerja ditunjukkan dari tidak tercapainya target produksi bulan Januari sampai Desember 2023 (Tabel 1.1).
2. Masalah keterampilan kerja terdapat barang *reject* yang meningkat dari presentase 3% sampai dengan 10% (Tabel 1.2).
3. Masalah lingkungan kerja fisik ditunjukkan dari pencahayaan tidak terang, suhu ruangan panas dan gangguan suara (Tabel 1.3).
4. Masalah disiplin kerja karyawan ditunjukkan dari tingkat tidak hadir yang mengalami kenaikan pada bulan Desember 2023 (Tabel 1.4).

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus?

3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimanakah pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, terdapat beberapa hal yang hendak dicapai dalam penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau bahan pertimbangan bagi PT Duwa Atmimuda Kudus untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan pengetahuan tambahan serta mendukung dan membuktikan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

