

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak disebabkan dinamika lingkungan yang terus berubah (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Perusahaan harus mampu melakukan berbagai aktivitas untuk menghadapi perubahan di lingkungan dan harus memiliki keunggulan kompetitif terutama dalam hal sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting bagi suatu perusahaan, yang seringkali dijadikan tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional, handal, berkualitas dan pekerja keras menjadi kunci utama perusahaan untuk mencapai tujuan peningkatan daya saing dan produktivitas kerja karyawan (Wibowo et al., 2022).

Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Menurut Mahawati et al., (2021:12) produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Bagi suatu perusahaan yang tujuannya adalah mengembangkan usaha, mempertahankan kehidupan dan memperoleh keuntungan, maka produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang sangat penting. Keberhasilan perusahaan tercermin

dari kinerja setiap individu yang ada di perusahaan tersebut. Hasil pekerjaan ini mempengaruhi produktivitas seluruh organisasi. Dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan (Pitriyani & Halim, 2020).

Aktivitas kerja yang dilakukan dengan benar dan hati-hati dapat mencerminkan produktivitas kerja yang tinggi. Kualitas hasil kerja karyawan biasanya tidak langsung terlihat, namun perlu diperhatikan ketepatan dan kompetensi alat serta metode yang digunakan sebagai tolak ukur kualitas hasil yang ingin dicapai. Dalam keadaan demikian produktivitas kerja yang dilakukan dapat dikatakan efisiensi dan produktif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:343) bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental, etika kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Setyanti, Sudarsih, & Audiva (2022) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Sulistyani et al., (2018:296) keterampilan adalah sebuah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang mana bersifat kekaryaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik pasti dapat memahami setiap instruksi yang diberikan oleh atasan dapat segera melaksanakan tugas secara maksimal dalam waktu yang ditentukan. Keterampilan kerja membantu performa karyawan lebih maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan keterampilan kerja, karyawan dapat menggunakan peralatan dan melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif,

serta menghasilkan ide-ide baru melalui kreativitasnya. Lahirnya ide-ide baru tersebut tentunya dapat membantu perusahaan untuk berkembang lebih jauh dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

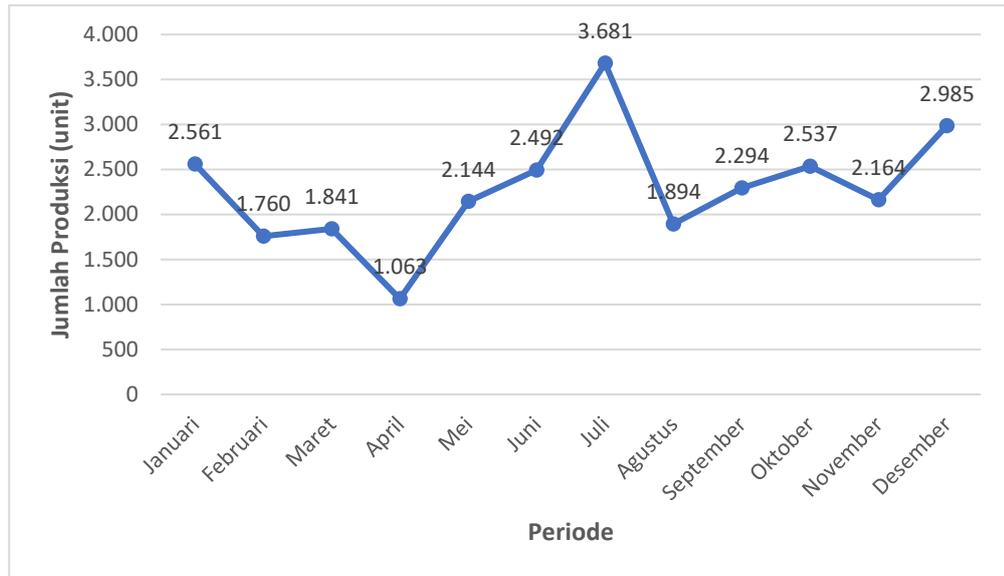
Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Visi perusahaan tidak dapat tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang berpengalaman dan disiplin. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu produktivitas perusahaan. Berkurangnya disiplin kerja berdampak pada efisiensi dan efektivitas sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Dengan menjaga kedisiplinan maka pekerjaan diharapkan dapat terselesaikan secara efektif, sehingga berpengaruh terhadap terwujudnya tujuan perusahaan yang dapat dicapai (Widhayani et al., 2022).

Kepuasan kerja juga menjadi variabel yang digunakan untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:75) kepuasan kerja adalah sikap karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan dan hal lain yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan. Sebab kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak dan berkaitan erat dengan berbagai aspek pekerjaannya seperti gaji, pengawasan atasan, rekan kerja, peluang promosi, tunjangan, dan lain-

lain. Menurut Simamora (2015:445) tunjangan dari perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan. Kepuasan kerja biasanya bersifat individual bagi setiap karyawan. Karyawan yang antusias dapat dikatakan puas dengan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan senang selama bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya (Rahmatania et al., 2021).

PT Chia Jiann Indonesia Furniture didirikan pada tahun 1995, perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furniture. Perusahaan ini berlokasi di Wedelan, Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara. PT Chia Jiann Indonesia Furniture memiliki fasilitas produksi seluas sekitar 50.000 meter persegi (5 hektar) dengan teknologi lengkap dan tenaga kerja terorganisir lebih dari 350 karyawan. Kegiatan perusahaan ini hanya berorientasi ekspor. Perusahaan mengekspor produknya ke Taiwan, Tiongkok, Amerika, Korea, Jepang, Australia, Kanada, Belarusia, Rusia, Ukraina, Republik Dominika, Puerto Riko, India, dan Iran (<https://cji-furniture.com>, 2024).

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture (23/02/2024) menyatakan bahwa tingkat produksi PT Chia Jiann Indonesia Furniture mengalami ketidakstabilan produktivitas karyawan sehingga menyebabkan fluktuasi produksi selama setahun terakhir. Berikut data hasil produksi PT Chia Jiann Indonesia Furniture pada bulan Januari hingga bulan Desember pada tahun 2023 sebagai berikut:



(Sumber: HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture, 2024)

**Gambar 1.1**

### **Grafik Hasil Produksi Tahun 2023**

Berdasarkan hasil Gambar 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi pada tahun 2023 mengalami fluktuasi. Hal ini terbukti dengan adanya target perusahaan sebesar 12 kontainer per bulan atau 2.400 unit per bulan. Dilihat pada grafik di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2023, hanya 5 bulan target yang tercapai yaitu bulan Januari, Juni, Juli, Oktober, dan Desember. Sementara itu, terdapat 7 bulan target tidak tercapai yaitu bulan Februari, Maret, April, Mei, Agustus, September, dan November. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture (23/02/2024) menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan di PT Chia Jiann Indonesia Furniture masih kurang, terbukti dengan masih adanya karyawan yang kurang mengetahui cara menggunakan mesin produksi dengan baik sehingga

menyebabkan produksi menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, karyawan bekerja lembur di setiap bulannya untuk mencapai tingkat produksi yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut data lembur kerja di bagian produksi pada tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**PT Chia Jiann Indonesia Furniture Data Lembur Kerja**  
**Periode Januari-Desember 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jam Kerja Lembur</b>
Januari	21 Hari	256
Februari	20 Hari	173
Maret	21 Hari	180
April	14 Hari	141
Mei	22 Hari	197
Juni	20 Hari	233
Juli	20 Hari	317
Agustus	22 Hari	184
September	20 Hari	212
Oktober	21 Hari	251
November	22 Hari	205
Desember	18 Hari	280

(Sumber: HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture, 2024)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2023 terdapat adanya karyawan yang lembur di setiap bulannya. Bahkan pada akhir tahun jam lembur kerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture (23/02/2024) menyatakan bahwa permasalahan yang sering terjadi di PT Chia Jiann Indonesia Furniture adalah karyawan tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Masih banyak karyawan yang sering terlambat setiap harinya. Karyawan masih sering terlihat mengobrol, bermain ponsel, dan merokok saat jam

kerja. Serta masih adanya kecenderungan penundaan pekerjaan, kurangnya kesadaran dalam menjalankan pekerjaan, dan berkurangnya prioritas tanggung jawab sebagai karyawan otomatis mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

Berikut data absensi karyawan PT Chia Jiann Indonesia Furniture pada bulan Januari hingga bulan Desember pada tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**PT Chia Jiann Indonesia Furniture Data Absensi Karyawan**  
**Periode Januari-Desember 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi					Jumlah	%
		Izin	Sakit	SKD	Alpha	½ Hari		
Januari	316	47	32	49	13	12	153	48,4
Februari	316	45	36	44	17	12	154	48,7
Maret	316	50	34	51	17	11	163	51,6
April	316	48	35	46	21	9	159	50,3
Mei	316	48	38	49	13	13	161	50,9
Juni	316	53	32	50	9	18	162	51,3
Juli	316	17	12	22	3	5	59	18,7
Agustus	316	18	9	26	3	2	58	18,4
September	316	14	13	19	4	4	54	17,1
Oktober	316	18	8	17	3	3	49	15,5
November	316	19	11	16	4	3	53	16,8
Desember	316	24	14	13	3	3	57	18,0
Rata-Rata							107	33,8

(Sumber: HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture, 2024)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi yang fluktuatif. Terlihat bahwa selama tahun 2023 disetiap bulannya, selalu ada karyawan yang alpha. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan masih kurang disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan (25/07/2024) dan informasi dari pimpinan PT Chia Jiann Indonesia Furniture (14/08/2024), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Chia Jiann Indonesia Furniture adalah tunjangan. PT Chia Jiann Indonesia Furniture tidak memberikan tunjangan

dalam bentuk rekreasi karyawan dan program pensiun, perusahaan hanya memberikan tunjangan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam tunjangan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (HRD PT Chia Jiann Indonesia Furniture, 21/08/2024).

Disisi lain ditemukan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terdapat pada penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Rushadiyati (2021) dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumantika et al., (2021) menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Nada (2022) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Permana & Ratnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ningsih et al., (2021) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Krismanto & Sari (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, akan dilakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Keterampilan, Disiplin kerja dan Kepuasan**

## **Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture”.**

### **1.2. Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT Chia Jiann Indonesia Furniture.
- b. Subjek di dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT Chia Jiann Indonesia Furniture.
- c. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.
- d. Waktu penelitian yaitu 1 bulan setelah proposal disetujui.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dalam latar belakang, adapun beberapa permasalahan yang ada pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan ketidakstabilan produktivitas kerja karyawan sehingga menyebabkan fluktuasi produksi selama setahun terakhir. Hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sebesar 12 kontainer per bulan atau 2.400 unit per bulan. Selama tahun 2023, hanya 5 bulan target yang tercapai yaitu bulan Januari, Juni, Juli, Oktober, dan Desember. Sementara itu, terdapat 7 bulan target tidak tercapai yaitu bulan Februari, Maret, April, Mei, Agustus, September, dan November.

- b. Keterampilan yang dimiliki karyawan masih kurang, dilihat dari Tabel 1.1 masih terdapat karyawan yang lembur di setiap bulannya untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ditandai dengan tingginya tingkat keterlambatan karyawan, karyawan sering terlihat ngobrol, bermain ponsel dan merokok. Berdasarkan Tabel 1.2 masih terdapat karyawan yang alpha setiap bulannya.
- d. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu tunjangan. Semua karyawan menerima BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, kecuali tunjangan rekreasi karyawan dan program pensiun. Dalam tunjangan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture?
- d. Bagaimana pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Dari pertanyaan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture.
- d. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dengan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia tentang produktivitas kerja yang ditinjau dari keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

##### **b. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi pihak PT Chia Jiann Indonesia Furniture untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan melalui keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

