

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor penentu keunggulan bersaing pada setiap organisasi atau perusahaan, untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan melalui produktivitas kerja (Santoso, 2020).

Setiap perusahaan tidak bisa terlepas dari individu atau karyawan yang turut terlibat langsung dalam setiap proses produksi perusahaan. Karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja tinggi agar sasaran perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai termasuk peningkatan produksi dan pendapatan perusahaan. Tujuan dari perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, meningkatkan kegiatan operasional dan mengembangkan perusahaan supaya lebih besar lagi (Khair & Astuti, 2021).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan keuntungan perusahaan dengan mencari tahu berbagai macam komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan seluruh beban dan hal yang berkaitan dengan proses produksi (Lubis & Suhada, 2020). Produktivitas kerja merupakan poin yang cukup krusial bagi para karyawan yang ada di perusahaan, pekerjaan tidak akan terlaksana secara efektif dan efisien tanpa

adanya tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi (Setiawan & Nuridin, 2021).

PT. Duwa Atmimuda Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang komponen listrik dan elektronik yang berada di Jl. Jambean, No. 21, Kudus. Permasalahan yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah produktivitas kerja karyawan yang menurun, hal tersebut terbukti dimana karyawan produksi belum mampu mencapai target hasil produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut merupakan hasil produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus periode Januari sampai dengan Mei tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode Januari-Mei
Tahun 2024

Bulan	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	Pencapaian (%)
Januari	1200	1052	87%
Februari	1200	1068	89%
Maret	1200	1120	93%
April	1200	1074	89%
Mei	1200	1150	95%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus periode Januari sampai dengan Mei tahun 2024 belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan produksi belum maksimal.

Produktivitas kerja merupakan salah satu pilar dalam mendorong pertumbuhan perusahaan secara optimal (Maduningtias, 2019). Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja dengan memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik, memberikan lingkungan kerja yang memadai dan

nyaman serta karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mendukung perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional (Santoso, 2020).

Pengalaman kerja memegang peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi dan kecekatan (Prasetyo *et al.*, 2021). Pengalaman kerja karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang baik, hal tersebut terbukti dengan masih adanya produk *reject* yang terjadi selama proses produksi. Berikut merupakan data produk *reject* PT. Duwa Atmimuda Kudus periode Januari sampai dengan Mei tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Produk *Reject* PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode Januari-Mei
Tahun 2024

Bulan	Hasil Produksi (Unit)	Produk <i>Reject</i>	Persentase
Januari	1052	8	7%
Februari	1068	12	1,1%
Maret	1120	14	1,2%
April	1074	15	1,3%
Mei	1150	17	1,4%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan produk *reject* PT. Duwa Atmimuda Kudus selama periode Januari sampai dengan Mei tahun 2024 disebabkan hasil produksi yang tidak memenuhi standar mutu yang ditetapkan perusahaan, seperti cacat, rusak dan ketidaksesuaian dengan spesifikasi.

Peningkatan produk *reject* menggambarkan pengalaman kerja karyawan masih kurang.

Selain pengalaman kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Santoso, 2020). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan (Setiawan & Nuridin, 2021). Fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan fasilitas kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Fasilitas Kerja PT. Duwa Atmimuda Kudus Tahun 2024

Nama	Jumlah (Unit)	Kondisi
Kipas Angin	10	Kurang Baik
Tempat Parkir	1	Kurang Baik

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa fasilitas kerja berupa kipas angin yang disediakan PT. Duwa Atmimuda Kudus sebanyak 10 unit dalam kondisi kurang baik, sehingga membuat ruangan pada gedung produksi cukup panas dan mengganggu proses kerja karyawan. Tempat parkir yang disediakan PT. Duwa Atmimuda Kudus juga kurang baik, sehingga membuat karyawan menjadi parkir tidak pada tempatnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap lingkungan kerja fisik PT. Duwa Atmimuda Kudus tahun 2024 sebagai berikut:



Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Gambar 1.1 **Lingkungan Kerja Fisik PT. Duwa Atmimuda Kudus Tahun 2024**

Gambar 1.1 menunjukkan observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan fakta bahwa lingkungan kerja fisik PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang baik, hal tersebut dibuktikan dengan suhu ruangan pada gedung produksi yang cukup panas, sehingga membuat kinerja karyawan sedikit terganggu. Tempat parkir yang ada di PT. Duwa Atmimuda Kudus juga kurang luas, sehingga membuat karyawan menjadi parkir tidak pada tempatnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja (Santoso, 2020). Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja karyawan secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021). Tanpa adanya disiplin kerja tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja. Hal tersebut dialami PT. Duwa Atmimuda Kudus yang

mengalami permasalahan terkait disiplin kerja, yaitu tingkat absensi karyawan (alfa) yang sering terjadi. Berikut merupakan data absensi karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus periode Januari sampai dengan Mei tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Absensi Karyawan Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Periode Januari-Mei Tahun 2024

Bulan	Keterangan		
	Jumlah Karyawan Produksi	Tidak Masuk Kerja/ Tanpa Izin (Alfa)	Persentase
Januari	250	10	4%
Februari	250	7	2,8%
Maret	250	9	3,6%
April	250	15	6%
Mei	250	13	5,2%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi tanpa izin (alfa) karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus terus terjadi setiap bulan. Absensi tanpa izin (alfa) paling banyak terdapat pada bulan April, yaitu sebanyak 15 karyawan dengan persentase (6%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus belum maksimal.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Khair & Astuti (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lubis & Suhada (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Nuridin (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo *et al* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan serta adanya perbedaan penelitian terdahulu yang mendasari peneliti untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duwa Atmimuda Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengalaman kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) serta variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).
2. Objek penelitian ini, yaitu PT. Duwa Atmimuda Kudus.

3. Responden yang diteliti adalah karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Waktu penelitian selama 1 bulan mulai tanggal 21 Agustus sampai 21 September 2024.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus terkait pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus belum maksimal, hal tersebut terbukti dari hasil produksi yang belum mampu mencapai target (Tabel 1.1).
2. Pengalaman kerja karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang baik, hal tersebut terbukti dengan adanya peningkatan produk *reject* disebabkan hasil produksi yang tidak memenuhi standar mutu yang ditetapkan perusahaan, seperti cacat, rusak dan ketidaksesuaian dengan spesifikasi (Tabel 1.2).
3. Lingkungan kerja fisik PT. Duwa Atmimuda Kudus kurang baik, hal tersebut dibuktikan dengan suhu ruangan pada gedung produksi yang cukup panas dan juga tempat parkir yang kurang luas (Gambar 1.1).
4. Disiplin kerja karyawan produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan absensi tanpa izin (alfa) karyawan produksi yang terus terjadi setiap bulan (Tabel 1.4).

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan informasi secara teoritis mengenai pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau masukan bagi PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja melalui pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.