

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era *society 5.0* saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) harus dapat beradaptasi terhadap transformasi atau perubahan yang cepat dan kompleks. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan proses sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih efisien dan produktif. Hal ini menjadikan dunia bisnis semakin ketat dan tidak mudah untuk di prediksi. Umumnya perusahaan memiliki tujuan agar mendapatkan keuntungan yang besar untuk mengoptimalkan kekayaan perusahaan. Salah satu strategi efektif untuk mencapai profitabilitas maksimum adalah dengan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Produktivitas sering dihubungkan dengan kualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para karyawan (Rahayu & Muna, 2021). Tingkat produktivitas karyawan sangat penting untuk mengelola keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi secara professional (Aris *et al.*, 2024). Produktivitas karyawan pada perusahaan harus sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Sinaga, 2020).

Berdasarkan informasi dari HRD PT. Karya Mina Putra Rembang, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi ikan kering dan ikan beku yang berada di kota Rembang, Jawa Tengah. Adanya penelitian ini, HRD PT. Karya Mina Putra Rembang telah menyatakan adanya fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Karna Mina Putra Rembang, yaitu menurunnya tingkat

produktivitas karyawan. Seperti halnya produktivitas yang tidak mencapai target setiap bulannya. Oleh karena itu, permasalahan awal yang peneliti temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas karyawan adalah menurunnya hasil produksi ikan kering dan ikan beku pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.

Berikut ini merupakan bukti bahwa PT. Karya Mina Putra, Rembang sedang mengalami penurunan produktivitas karyawan, hal ini sangat di sayangkan oleh HRD PT. Karya Mina Putra Rembang, karena pada dasarnya PT. Karya Mina Putra, Rembang saat ini masih belum bisa meningkatkan produktivitas karyawan serta belum menemukan cara agar produktivitas kembali normal seperti semula.

**Tabel 1. 1**  
**Data Realisasi Produksi PT. Karya Mina Putra, Rembang**  
**Januari 2023 – April 2024**

TAHUN	BULAN	TARGET	TERCAPAI	PERSENTASE
2023	JANUARI	110.000	98.425	89%
	FEBUARI	94.000	81.254	86%
	MARET	94.000	64.521	69%
	APRIL	94.000	68.452	73%
	MEI	92.000	82.154	89%
	JUNI	92.000	64.521	70%
	JULI	92.000	75.685	82%
	AGUSTUS	92.000	88.452	96%
	SEPTEMBER	90.000	84.985	94%
	OKTOBER	90.000	87.452	97%
	NOVEMBER	90.000	84.125	93%
	DESEMBER	90.000	83.452	93%
2024	JANUARI	90.000	65.822	73%
	FEBUARI	87.000	68.522	79%
	MARET	85.000	62.512	74%
	APRIL	85.000	55.124	65%

Sumber : HRD PT. Karya Mina Putra, Rembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa target produksi setiap bulannya pada Januari 2023 - April 2024 belum tercapai. Awalnya di bulan Januari 2023 persentase dari data perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas memiliki nilai

sebesar 89%. Seiring berjalannya waktu data persentase produktivitas pada PT. Karya Mina Putra, Rembang mengalami naik turun, namun pada data tersebut persentase dari data produktivitas karyawan lebih banyak mengalami penurunan produktivitas dibandingkan kenaikan produktivitas. Hal ini dibuktikan pada bulan April 2024 hanya menunjukkan persentase senilai 65% terlihat jelas bahwa perusahaan mengalami penurunan produksi yang sangat tinggi di bandingkan bulan Januari 2023. Masalah akan produktivitas karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh suatu perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Karya Mina Putra Rembang adalah menurunnya target dan realisasi capaian dari produktivitas karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa PT. Karya Mina Putra Rembang memiliki tingkat produktivitas karyawan yang rendah.

Permasalahan yang dapat menimbulkan produktivitas karyawan rendah antara lain yaitu efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Mayshara *et al.*, 2023). Permasalahan efikasi diri pada PT. Karya Mina Putra Rembang dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Karya Mina Putra Rembang**  
**Januari 2023 - April 2024**

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	Jumlah Tidak Hadir	Persentase
			Alasan (A)		
2023	Januari	140	2	11	8%
	Febuari	140	4	14	10%
	Maret	140	4	19	14%
	April	140	5	15	11%
	Mei	140	3	18	13%
	Juni	140	5	12	9%
	Juli	140	6	17	12%
	Agustus	140	4	10	7%
	September	140	8	13	9%
	Oktober	140	7	21	15%
	November	140	7	19	14%
	Desember	140	11	33	24%
2024	Januari	140	6	31	22%
	Febuari	140	10	33	24%
	Maret	140	11	34	24%
	April	140	19	38	27%

Sumber : HRD PT. Karya Mina Putra Rembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan produksi PT. Karya Mina Putra Rembang dalam 5 bulan terakhir. Presentase tertinggi ditunjukkan pada bulan Desember 2023-April 2024. Pada bulan Desember menunjukkan persentase sebesar 24% dengan jumlah 33 karyawan yang tidak hadir, bulan Januari menunjukkan persentase sebesar 22% dengan jumlah 31 karyawan yang tidak hadir, bulan Febuari menunjukkan persentase sebesar 24% dengan jumlah 33 karyawan yang tidak hadir, bulan Maret menunjukkan persentase sebesar 24% dengan jumlah 34 karyawan yang tidak hadir, serta pada bulan April menunjukkan persentase sebesar 27% dengan jumlah 38 karyawan yang tidak hadir. Ketidakhadiran karyawan ini mengindikasikan bahwa karyawan masih belum

optimal dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang belum maksimal. Hal ini berhubungan langsung dengan tingkat efikasi diri karyawan dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Masalah lain yang terjadi dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan harus mempunyai keterampilan atau kompetensi dan keahlian di bidangnya (Bahri *et al.*, 2023). Permasalahan kompetensi pada PT. Karya Mina Putra Rembang dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Rekap Pelatihan Karyawan PT. Karya Mina Putra Rembang**

<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Status Kelulusan</b>
68 karyawan	Produksi	Manajemen Waktu	Lulus
72 karyawan	Produksi	Manajemen Waktu	Tidak Lulus
122 karyawan	Produksi	Keselamatan Kerja	Lulus
18 karyawan	Produksi	Keselamatan Kerja	Tidak Lulus
69 karyawan	Produksi	Keterampilan Teknis	Lulus
71 karyawan	Produksi	Keterampilan Teknis	Tidak Lulus

Sumber: HRD PT. Karya Mina Putra Rembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak lulus dengan adanya sistem pelatihan karyawan, terutama dengan jenis pelatihan manajemen waktu sebanyak 72 karyawan yang tidak lulus dari 140 karyawan dan keterampilan teknis sebanyak 71 karyawan yang tidak lulus dari 140 karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang dalam menguasai keterampilan dalam mengerjakan suatu tugas. Oleh karena itu, masalah ini berhubungan langsung dengan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja.

Masalah selanjutnya yaitu pengalaman kerja karyawan PT. Karya Mina Putra Rembang. Pengalaman kerja merupakan suatu aspek penting dalam pembentukan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan (Sari *et al.*, 2022). Permasalahan pada pengalaman kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Jumlah Pengalaman Kerja Karyawan PT. Karya Mina Putra Rembang**

No	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 1 tahun	77 karyawan
2	1-3 tahun	63 karyawan

Sumber : PT. Karya Mina Putra Rembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 menjelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja pada PT. Karya Mina Putra memiliki kurun waktu yang sebentar, karyawan ada yang memiliki pengalaman bekerja < 1 tahun sebanyak 77 karyawan dan karyawan yang memiliki pengalaman bekerja 1-3 tahun sebanyak 63 karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang minim maka memerlukan waktu beradaptasi yang lambat karena belum terbiasa untuk bekerja dan belum terbiasa dalam menangani masalah yang ada ditempat kerja. Hal ini perlu mengidikasikan bahwa pengalaman kerja yang rendah akan mengakibatkan produktivitas rendah.

Masalah selanjutnya yaitu terkait budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan komitmen suatu organisasi yang bertujuan untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik (Mayshara *et al.*, 2023). Permasalahan budaya organisasi dapat dilihat dengan data berikut ini :

**Tabel 1. 5**  
**Evaluasi Budaya Organisasi, Permasalahan dan Sanksi Disiplin**

<b>No</b>	<b>Aspek yang Dievaluasi</b>	<b>Frekuensi Evaluasi</b>	<b>Tindakan Perbaikan</b>	<b>Sanksi Pelanggaran</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Melanggar</b>
1	Efektivitas Produksi	Setiap 6 bulan	Peningkatan metode kerja jika ditemukan kendala	Teguran secara lisan	23 karyawan
2	Kepatuhan terhadap SOP	Setiap 3 bulan	Pelatihan ulang jika ada pelanggaran SOP	Teguran secara lisan	28 karyawan
3	Tidak menggunakan APD	Saat inspeksi harian	Peringatan kepada karyawan dan edukasi	Teguran secara lisan	39 karyawan

Sumber: HRD PT. Karya Mina Putra Rembang (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 efektivitas produksi dievaluasi setiap 6 bulan sekali dan jumlah karyawan yang melanggar peraturan tersebut sebanyak 23 karyawan setiap bulannya. Kemudian kepatuhan terhadap SOP dievaluasi setiap 3 bulan sekali dengan jumlah karyawan yang melanggar sebanyak 28 karyawan setiap bulannya dan penggunaan APD yang tidak tepat selalu dilakukan setiap inspeksi harian dengan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran sebanyak 39 karyawan. Hal ini didukung langsung dengan hasil wawancara dari Ibu Lia selaku HRD PT. Karya Mina Putra Rembang yang menyatakan bahwa rendahnya efektivitas produksi disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan dalam proses produksi yang menghambat pencapaian target perusahaan. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap SOP seperti mengabaikan prosedur demi mempercepat pekerjaan akan meningkatkan risiko produk cacat dan menurunkan kualitas hasil produksi. Sementara itu, kurangnya kepedulian terhadap penggunaan APD

berdampak pada meningkatnya risiko kecelakaan kerja, yang menyebabkan absensi tinggi dan menurunkan produktivitas karyawan.

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya perbedaan (*Research gap*) dalam penelitian yaitu terkait dengan efikasi diri ada peneliti yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Mayshara *et al.*, 2023), namun ada ada penelitian yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Yustiana *et al.*, 2023). Setelah itu, ada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Bahri *et al.*, 2023), namun ada hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Sukma, 2021). Kemudian penelitian mengenai pengalaman kerja ada yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sinaga, 2020), namun pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan seperti hal nya pengalaman kerja ada yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Kurniawan & Rimas, 2021). Selanjutnya, penelitian terdahulu tentang budaya organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Melania *et al.*, 2023). Lain halnya dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan (Aris *et al.*, 2024).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan bagian Produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas masalah utama dari objek yang diteliti yang terfokus pada pengaruh efikasi diri, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang sebagai berikut:

1. Objek penelitian pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.
2. Variabel dalam penelitian meliputi variabel dependen : Produktivitas Karyawan. Variable independen : Efikasi Diri, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi.
3. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.
4. Jangka waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Lia selaku HRD PT. Karya Mina Putra Rembang pada tanggal 2 Mei 2024, menyatakan bahwa adanya produktivitas karyawan yang kurang baik, karena hasil produksi setiap bulannya tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya data realisasi produksi PT.Karya Mina Putra Rembang yang ditunjukkan pada tabel 1.1.

2. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Lia selaku HRD PT. Karya Mina Putra Rembang, menyatakan adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi pada 5 bulan terakhir, hal ini dapat dilihat dari jumlah alpha atau jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa alasan tinggi pada tabel 1.2. Ketidakhadiran karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya efikasi diri karyawan dalam hal tanggung jawab kerja.
3. Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak lulus dengan adanya sistem pelatihan karyawan di PT. Karya Mina Putra Rembang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang dalam menguasai keterampilan dalam mengerjakan suatu tugas. Oleh sebab itu, permasalahan ini berhubungan langsung dengan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja.
4. Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja pada PT. Karya Mina Putra Rembang, memiliki kurun waktu yang sebentar yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja < 1 tahun sebanyak 77 karyawan dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 63 karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja karyawan PT. Karya Mina Putra masih tergolong rendah.
5. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Lia selaku HRD PT. Karya Mina Putra Rembang, terdapat masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran dalam melakukan pekerjaan, masalah ini dibuktikan dengan adanya tabel 1.5 yaitu data evaluasi budaya organisasi, permasalahan,

dan sanksi disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi pada PT. Karya Mina Putra Rembang harus perlu terus diperhatikan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian ini, yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang?
- c. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang?
- e. Bagaimana pengaruh efikasi diri, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.
- b. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.
- c. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.

- d. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.
- e. Menganalisis pengaruh efikasi diri, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Karya Mina Putra, Rembang.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Pada penelitian ini dapat diharapkan untuk dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun secara praktis, antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia serta memberikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh efikasi diri, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau bahan pertimbangan PT. Karya Mina Putra Rembang untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui efikasi diri, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.