

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan.¹

Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.²

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan.³

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan

¹ Rodli Ahmad Fathoni, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Ecopreneur* Vol. 2, No.2 (2019), 31

² Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi*, (Jakarta: PT. Media Global Edukasi, 2001), 137.

³ Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo." *Jurnal Manajemen*, Vol 01, No. 02 (2019), 67

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.⁴

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.⁵

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.⁶

Selain dengan kedisiplinan faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman

⁴ Aspiyah Mufti dan S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal* Vol.5, No.04 (2018), 340

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 193.

⁶ Nabella Septa Diana dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam," *Jurnal Jumka* Vol. 1, No. 1 (2021), 30

kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.⁷

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan kariernya dimasa yang akan datang.⁸

Selain dengan pengalaman kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.⁹

Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.¹⁰

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana di cermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.¹¹

⁷ Febrianti Nila Rizkie dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol. 13, No. 1 (2019), 43

⁸ Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: BPEF, 2008), 237.

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 126.

¹⁰ Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif dan Kolektif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 104.

¹¹ Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagial, Wayan Suwendra, "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*, Vol 04, No. 03 (2016), 176

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.¹²

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. salah satu indikatornya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.¹³

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi.¹⁴

Diperusahaan rokok KSM Jepara masalah yang dihadapinya yaitu tentang produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Di perusahaan rokok KSM Jepara, faktor disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dilihat dari jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat

¹² Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo," *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 2, (2014), 26

¹³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 105-106.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 94

terhadap aturan waktu, dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memerhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.¹⁵

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dikuasai dan ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Di perusahaan rokok KSM Jepara masih ada orang yang masih belum lancar dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan lama masa kerjanya. Pengalaman kerja seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut telah merasakan tugas pekerjaannya sebelumnya dalam waktu relatif lama. Sehingga pengalaman yang dimiliki seseorang akan lebih mudah dalam melakukan tugas pekerjaannya. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka semakin akan terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat, selain itu hasil kualitas pekerjaannya juga akan semakin baik. Orang dikatakan telah berpengalaman apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui suatu pekerjaan yang berkaitan.¹⁶

Salah satu sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dalam melakukan pencapaian produktivitas. Pelatihan yang dialami oleh perusahaan rokok KSM Jepara karyawan yang masih belum maksimal dalam menguasai latihan pekerjaannya. Sehingga terlebih dahulu harus melakukan proses pelatihan dan program pelatihan. Dengan program pelatihan diharapkan akan memberi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Salah satu pelatihan yang harus diberikan karyawan yaitu memberikan bagaimana contoh dan cara-cara dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan mengadakan pelatihan dengan tujuan agar memudahkan karyawan untuk memenuhi sesuai target kerja

¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta), 113

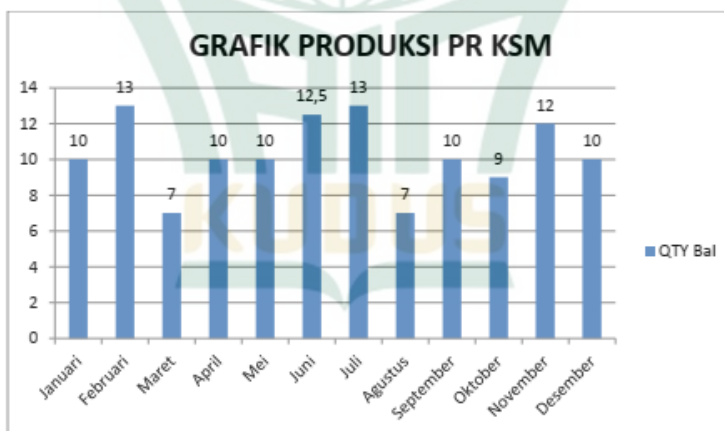
¹⁶ Nangoy Natalia M. dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado," *Jurnal EMBA Vol. 8, No. 1 (2020)*, 283

perusahaan. Dengan adanya pelatihan dapat menambah pengetahuan bagi karyawan.¹⁷

Perusahaan rokok KSM Jepara merupakan pabrik rokok skala kecil yang berada di Kecamatan Kalinyamatan, Jepara. Pabrik ini memiliki enam merek rokok berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM). Target pemasarannya berada di beberapa wilayah di Jawa Barat, yaitu Majalengka, Bogor, dan Indramayu. Banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Fakta yang ada dilapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan bagian produksi karyawan. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.¹⁸

Berikut data produksi perusahaan rokok KSM Jepara pada tahun 2022 dari bulan januari - desember sebagai berikut:

Gambar 1.1 Grafik Produksi PR KSM Tahun 2022



Sumber : PR KSM

Ket : 1 Bal = 10 Slop / 200 bungkus

¹⁷ Rodli Ahmad Fathoni, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja," Jurnal Ecopreneur Vol. 2, No.2 (2019), 32

¹⁸ <https://bckudus.beacukai.go.id/2019/09/23/menilik-produksi-pabrik-rokok-di-jepara/> diakses pada tanggal 10 maret 2023 pada pukul 20:15 WIB

Dari hasil pengamatan peneliti sebagai objek penelitian diketahui bahwa jumlah produksi perusahaan rokok KSM Jepara pada tabel diatas mengalami naik turun pada setiap bulannya, terutama pada bulan maret dan agustus. Hal ini disebabkan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan, serta pelatihan kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan rokok KSM Jepara sebagai perusahaan rokok yang memprioritaskan kualitas produk. Apabila dalam persaingan yang menuntut perusahaan untuk menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kustini dan Novita menunjukan bahwa Pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti dan Denok Sunarsi Menyatakan bahwa Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁰ Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Rosalia Devi, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah yang berjudul menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan terletak pada variabel yang digunakan, tahun penelitian serta objek yang dijadikan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PR KSM Kabupaten Jepara”**

B. Rumusan Masalah

Menurut permasalahan diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara ?

¹⁹ Endang Kustini dan Novita Sari, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD”, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 03, No. 03 (2020), 303.

²⁰ Lily Setyawati Kristianti dan Denok Sunarsi dengan judul, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 15, No. 02 (2020), 87.

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara ?

C. Tujuan Penelitian

Menurut masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR KSM Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis, diantaranya yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Guna memperluas wawasan dan ilmu penelitian mahasiswa utamanya mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus fakultas ekonomi dan bisnis islam program studi manajemen bisnis syariah.
 - b. Dapat menambah khasanah keilmuan, khususnya ilmu ekonomi yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pengalam kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja pada PR KSM Jepara.
 - c. Guna menjadi pendukung terkait permasalahan yang diungkap pada penelitian tersebut.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat umum dan bagi pihak PR KSM Jepara dalam menganalisa Prroduktivitas kerja karyawan, dan bisa dijadikan bahan evaluasi agar kedepannya lebih baik.
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi seluruh pembaca dan penelitian selanjutnya untuk dipakai membahas persoalan secara detail spesifiknya dalam mempertimbangkan dan memilih sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Penataan penyusunan penelitian proposal skripsi ini, penulis akan memberikan gambaran tentang penataan penyusunan proposal yaitu sebagai berikut:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup dasar permasalahan, perumusan permasalahan, target penelitian, kegunaan penelitian, dan tatanan dari penyusunan.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini mencakup Pelatihan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, serta produktivitas kerja deskripsi-deskripsi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta dugaan sementara dari penelitian ini.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini mencakup metode penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, sumber data, cara pengumpulan data, serta cara pengolahan data.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mencakup deskripsi obyek dari penelitian, gambaran *output* dari penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

5. BAB V : PENUTUP

Bagian ini mencakup simpulan, saran, istilah, serta penutup.