

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk selalu bisa meningkatkan produktivitas kerja agar bisa mengikuti dan mengimbangi persaingan tersebut. Ketatnya persaingan ditandai dengan semakin pesatnya teknologi yang ada, akan tetapi teknologi bukanlah satu-satunya faktor penyebab timbulnya persaingan. Adapun faktor lain yang menyebabkan persaingan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Teknologi yang canggih dan prasarana yang memadai akan terasa kurang efektif dan efisien apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau lebih dikenal dengan karyawan memiliki peran penting dan merupakan faktor utama sebagai penggerak dalam suatu perusahaan karena bisa menyumbangkan berbagai kreatifitas untuk meningkatkan kemajuan melalui inovasi dan perubahan yang terus menerus. Sehingga karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang hendak dicapai perusahaan dengan selalu menjaga produktivitas kerja yang baik (Sulistiyani 2014: 3).

Produktivitas itu sendiri merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal (Simamora, 2004:611). Adapun pendapat lain yang menyatakan produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:199). Menurut Sedarmayanti (2010:60) produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai

faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri, maupun faktor di luar dirinya, seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain-lain.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2000:54). Sedangkan menurut Triton (2009) keterampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukanya secara terus menerus. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:249). Selain keterampilan kerja, banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah disiplin kerja (Sedarmayanti,2010:60).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Sedangkan menurut Fathoni (2006:126) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menurut Anoraga (2004:175) agar produktivitas kerja dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas (Sinungan, 2014:148).

Dalam perencanaan sumber daya manusia yang matang maka akan meningkatkan keterampilan kerja dan disiplin kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi CV. Klahmor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang memproduksi seragam sekuriti untuk memenuhi permintaan seluruh kabupaten kota di Provinsi NTT. Adapun data produktivitas kerja karyawan konveksi yang ada di CV. Klahmor Kota Kupang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Karyawan Konveksi CV. Klahmor**  
**Di Kota Kupang Tahun 2024**

No	Bulan	Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	(%) Realisasi
1	Januari	1.250	800	64,0
2	Februari	1.250	850	68,0
3	Maret	1.250	850	68,0
4	April	1.250	900	72,0
5	Mei	1.250	950	76,0
6	Juni	1.250	1.000	80,0
7	Juli	1.250	1.000	80,0
8	Agustus	1300	1.250	96,0
9	September	1.300	1.300	100,0
10	Oktober	1.400	1.400	100,0
11	November	1.400	1.400	100,0
12	Desember	1.400	1.400	100,0

**Sumber : CV. Klahmor Kota Kupang, 2024**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap bulan nilai produktivitas berfluktuasi. Berdasarkan keterangan pemilik usaha diduga beberapa faktor penyebab terjadinya fluktuasi atau penurunan produktivitas kerja karena kurangnya keterampilan

dalam mengerjakan pekerjaan dan disiplin kerja yang rendah karena ada beberapa karyawan yang belum menaati peraturan perusahaan seperti datang terlambat dan tidak tepat waktu saat melakukan pekerjaan. Adapun keterampilan kerja ditunjukan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tingkat kecacatan yang sering terjadi di CV. Klahmor disebabkan karena kelalaian manusia (human error) yang menyebabkan cacat produk sampai kepada masalah mesin, peralatan, dan bahan baku dalam proses produksi seperti penggunaan mesin jahit dan bahan baku yang tidak efisien. Disamping itu, masih perlu adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan alam meningkatkan keterampilan kerja yang ada sebagai upaya untuk mendukung produktivitas kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendriani dkk (2024) dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja secara simultan yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Keterampilan dan Disiplin kerja karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan konveksi CV. Klahmor di Kota Kupang.

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka yang menjadi persoalan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah ketrampilan kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada konveksi CV. Klahmor di Kota Kupang?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan konveksi pada CV. Klahmor di Kota Kupang?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4. 1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh ketrampilan karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan konveksi CV. Klahmor di Kota Kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan konveksi CV. Klahmor di Kota Kupang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Secara akademik, penelitian ini akan memberikan kontribusi kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, untuk memahami konsep produktifitas dan konsep ketrampilan kerja dan disiplin kerja.
2. Secara praktis, penelitian ini akan bermanfaat bagi Pimpinan Konveksi CV. Klahmor di Kota Kupang dalam merumuskan kebijakan masa datang dengan memperhatikan ketrampilan dan disiplin kerja