

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan awal suatu perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitas dan kinerja karyawannya. Apabila tingkat produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Namun apabila tingkat produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan kurang berhasil.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang di timbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas turun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turn over* karyawan tinggi, prestasi kerja menurun.

Tujuan utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia tersebut harus dikelola agar dapat mencapai tujuan organisasi dan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut (Siagian, 2016) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan mungkin yang maksimal.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Putrie et al., 2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Rahardjo, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah melalui disiplin kerja, keterlibatan kerja, kompetensi kerja, pengalaman kerja, *teamwork*, lingkungan kerja, agar apa yang di inginkan perusahaan tercapai.

Menurut (Simamora, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Turangan, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut (Saputra & Rahardjo, 2017) menyatakan Keterlibatan kerja seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Baribin & Abdul Rozaq, 2020) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Rahardjo, 2017) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (A. Putri & Ardana, 2016) menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PT. Kunango Jantan Group merupakan kelompok perusahaan yang fokus dalam penyediaan, pemesanan, dan distribusi material baja dan beton siap pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan, dan pertambangan, telekomunikasi dan perhubungan. Dari tahun ke tahun PT. Kunango Jantan Group berusaha untuk mampu memenuhi kebutuhan pasar dan permintaan yang tinggi akan material baja dan beton. Pada awalnya PT. Kunango Jantan adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing and trading Tiang Besi yang beralamat di Jalan By Pass KM 6 Parak Kerakah Padang. Sejalan dengan tambah berkembangnya perusahaan, maka PT. Kunango Jantan melakukan pengembangan usaha baik dari lokasi maupun diversifikasi usaha. Dengan pengembangan tersebut PT. Kunango jantan mampu membuka lowongan pekerjaan sehingga membantu mengurangi pengangguran. Dengan mempekerjakan dan mampu memberi gaji sekitar seribu karyawan PT. Kunango jantan group, Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang (spun pile) yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru – Bangkinang Km. 23 Desa Rimbo Panjang, Kec. Tambang, Kab. Kampar, RIAU – Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT. PLN (Persero) se Sumatera. PT Kunango Jantan Group kini telah menjadi salah satu perusahaan manufacture terdepan di sumatera dan mulai merambah kancah Nasional.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku, oleh karena itu apabila keberagaman perilaku tersebut menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang di capai oleh perusahaan. Dalam kegiatan memproduksi barang baku menjadi barang setengah jadi akan timbul kendala-kendala tertentu seperti komunikasi kurang dan kepedulian antara sesama karyawan maupun pada atasan dan sebaliknya, kurangnya keterlibatan kerja kompetensi kerja yang dimiliki karyawan masih kurang sehingga kurangnya produktivitas kerja yang menimbulkan kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan dari tahun 2015-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Produktivitas Kerja Karyawan		
		Standar (Kg)	Hasil (Kg)	Persen (%)
1	2015	107.637,75	82.670,61	75,03
2	2016	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
3	2017	164.749,81	104.110,54	83,08
4	2018	111.370,64	80.466,88	74,27
5	2019	1.857.843,29	1.535.889,20	125,28

Sumber : PT. Kunango Jantan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 tampak bahwa produktivitas yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya produktivitas akan mengganggu kelangsungan dari perusahaan dalam beroperasi, karena produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan.

Berikut adalah data absensi karyawan pada PT. Kunango Jantan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data absensi karyawan pada PT. Kunango Jantan Tahun 2019

Bulan	Absensi (%)				
	Hadir tepat waktu	alpha	Izin	Datang terlambat	Sakit
Juli	41	14	11	17	4
Agustus	46	7	8	21	5
September	39	9	10	18	11
Oktober	43	11	14	15	4
November	51	5	9	13	9
Desember	40	12	15	16	4

Sumber : PT. Kunango Jantan, 2019

Berdasarkan hasil data absensi kerja pada kantor PT. Kunango Jantan diatas terdapat hasil kurang maksimum. Pada absensi karyawan di bulan Juli sebanyak 14 orang alpa tanpa keterangan Dari data diatas juga terdapat permasalahan pada absensi yang keryawanya datang terlambat terjadi pada bulan

Agustus sebanyak 21 orang mungkin penyebab dari keterlambatan ini kurangnya komunikasi yang di dapatkan karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Kunango Jantan.

Dari beberapa data di atas dapat di indikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kunango Jantan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan masih belum optimal terutama selama 2 tahun terakhir belum tercapai.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan.
3. Keterlibatan kerja karyawan masih rendah
4. Kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah
5. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada pada PT. Kunango Jantan.
6. Pengalaman kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan masih rendah dalam melakukan pekerjaan sesuai standarnya.

7. Kurangnya *teamwork* antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Kompensasi kerja yang di berikan oleh PT. Kunango Jantan kepada karyawan masih rendah atau masih dibawah UMR.
9. Pemimpin pada PT. Kunango Jantan kurang tegas
10. Budaya organisasi pada PT. Kunango Jantan masih kurang bagus.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan ?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan ?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan
4. Pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT. Kunango Jantan

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Kunango Jantan.

Dapat dimanfaatkan oleh pihak pimpinan PT. Kunango Jantan, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh disiplin kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.