

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah asset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi karena manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak diukur dari profitnya melainkan dari kontribusi SDM terhadap perusahaan yang ditempatinya. Pemahaman manajemen sumber daya manusia penting bagi semua pimpinan beranjak dari filosofi yang dianut oleh MSDM yang menganggap sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan (Farida 2015). Majunya suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusianya, semakin bagus kualitasnya semakin maju perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, unsur sumber daya manusia adalah faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu organisasi atau perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi. Kesimpulan dari uraian diatas didapatkan bahwa langkah utama dalam suatu perusahaan adalah dengan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Produktivitas karyawan yang baik akan membuat perusahaan berjalan dengan baik pula dan tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan faktor-faktor untuk menunjang produktivitas karyawan supaya baik serta efektif antara lain motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja (Hidayat

and Hasanah 2016). Berhasil atau tidaknya suatu usaha dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya. Keuntungan perusahaan bisa diperoleh salah satunya dari produktivitas karyawan yang baik dan juga kesejahteraan bagi karyawannya. Produktivitas kerja karyawan juga memberikan sikap kerja yang baik untuk karyawan.

Salah satu bentuk usaha yang efektif dalam meningkatkan penjualan di suatu perusahaan yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan supaya setiap karyawan bisa bekerja dengan efektif dan efisien (Farlen 2011). Motivasi menurut penulis adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk giat bekerja, biasanya pemimpin memberikan motivasi dengan cara seperti *briffing* di pagi hari atau bisa juga tiap minggu atau bulan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga jika motivasi yang ada di perusahaan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin naik, dikemukakan oleh Prabu dalam (Sudiarta and Indrawati 2014). Menurut hasil beberapa penelitian terutama tentang sumber daya manusia yang mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja (Rahmawati 2013).

Setiap perusahaan selalu mempertimbangkan keefektifan dan efisiensi demi mencapai produktivitas tinggi. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi salah satunya yaitu semangat kerja. Semangat kerja mempunyai peranan penting dalam memberikan dorongan supaya karyawan lebih baik dan giat dalam bekerja.

Pada UD Hasby Sablon pemimpin telah memberikan motivasi rutin setiap bulannya dan memberikan pengarahan supaya karyawan yang ada di perusahaan lebih bersemangat dalam bekerja dan pemimpin selalu memperhatikan kondisi kerja karyawan. Supaya karyawan yang bekerja dapat memberikan hasil terbaik dan optimal bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, SDM yang ada di perusahaan terlibat semua, baik karyawan maupun pemimpin demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan secara efektif dan (Sulaeman 2014)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu proses menciptakan keterampilan sekaligus pengetahuan dalam bekerja dengan rentan waktu yang relatif lama, bisa dikatakan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan tersebut (Sulaeman 2014). Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan sehingga pertumbuhan usaha akan semakin baik dan semakin maju. Berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan telah ditemukan oleh (Mahendra 2014).

Pada UD Hasby Sablon pekerjaan yang dominan yaitu pekerjaan menjahit atau menyablon sangat dipengaruhi oleh lamanya pengalaman kerja, karena pekerjaan menjahit dan atau menyablon, pekerjaan ini memerlukan keterampilan khusus dan membutuhkan pengalaman kerja yang baik. Dengan memiliki karyawan yang berpengalaman, maka perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak barang yang bagus dan berkualitas. Hasil penelitian yang memperlihatkan hubungan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja juga dikemukakan oleh (Tambunan 2012).

Produktivitas karyawan di perusahaan saat ini dituntut untuk lebih baik, sebab itu pemimpin harus lebih memperhatikan semangat dari karyawan karena semangat kerja karyawan bisa memberikan dorongan untuk karyawan sehingga bisa bekerja dengan lebih baik dan cepat (Dunggio 2013). Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Tidak adanya disiplin kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan efisiensi dari tugas yang ia kerjakan. Disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan pekerjaan setiap karyawan dengan tepat waktu dan dilakukan seefektif mungkin. Apabila disiplin kerja dalam perusahaan tidak bisa ditegakkan maka ada kemungkinannya tujuan perusahaan yang telah direncanakan tidak bisa dicapai secara efektif dan efisien. Pada kondisi seperti ini maka

perusahaan seharusnya melakukan tindakan dalam meminimalisir biaya dari pelatihan dan praktek, dan perusahaan juga harus meningkatkan kualitasnya dari segi intern seperti meningkatkan disiplin kerja karyawan (Tintri E. S. and Fitriatin n.d.).

Pada penelitian sebelumnya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan, maka produktivitas karyawan dapat dicapai perusahaan dengan cepat (Dunggio 2013). Menurut penelitian sebelumnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Tintri E. S. and Fitriatin n.d.).

Pada UD Hasby Sablon pemimpin sebelumnya hanya menerapkan system absen manual sehingga banyak karyawan yang kurang disiplin seperti sering telat, sering izin, dan lain sebagainya yang menyebabkan tidak seimbang output antar bagian produksi UD Hasby Sablon.

Pada Pertengahan tahun 2023, Pemimpin UD Hasby Sablon menerapkan sistem baru kepada karyawan yang menyebabkan ketidakseimbangan dengan kondisi kerja karyawan. Dampak dari penerapan sistem baru tersebut sebagian besar karyawan mengundurkan diri sebesar 70%, sehingga banyak karyawan baru dan belum berpengalaman yang sekarang bekerja disana dan proses produksi menjadi terkendala karena kemampuan yang dimiliki karyawan tidak merata sehingga berimbas terhadap produktivitas kerja karyawan yang menurun drastis.

Ketidakseimbangan antara pesanan kaos yang membludak dengan karyawan yang masih baru sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang menjadi turun.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menganalisa bagaimana pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Hasby Sablon di Ponorogo, dengan judul penelitian " **Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD.Hasby Ponorogo**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Motivasi, Berdasarkan latar belakang yang diuraikan penulis di atas, sehingga rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD.Hasby Ponorogo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD.Hasby Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD.Hasby Ponorogo?
4. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD.Hasby Ponorogo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian:**

- a) Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Hasby Sablon di Ponorogo.
- b) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Hasby Sablon di Ponorogo.
- c) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Hasby Sablon di Ponorogo.
- d) Mengetahui pengaruh simultan variable pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Hasby Sablon di Ponorogo.

#### **1.3.2 Manfaat penelitian:**

- a) Bagi Peneliti  
Penelitian ini sangat bermanfaat untuk penulis karena penelitian ini sarana untuk memperluas wawasan. Serta untuk dasar perbandingan antara sejauh mana teori-teori yang didapat selama perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.
- b) Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan saran dan masukan serta informasi dan wawasan untuk perusahaan tentang persoalan mengenai meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penguatan pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar bisa menambah wawasan dan referensi baik kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya akademisi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

