

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini sangat pesat, sehingga berdampak pada tingkat persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini memaksa setiap organisasi untuk mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal yang besar untuk menghadapinya tetapi kepemilikan sumber daya manusia (SDM) yang bisa diandalkan merupakan kunci untuk meraih keberhasilan bahkan keunggulan bersaing. Hal ini berarti peranan SDM bagi sebuah perusahaan sangat menentukan karena SDM menjadi pelaksana dari seluruh aktivitas pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan adalah salah satu istilah dari SDM yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang optimal (Erwin dan Rosnaida, 2021).

Menurut Sutrisno (2016:101) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang produktivitasnya tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan di lingkungan bisnisnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus menjaga dan memerhatikan produktivitas karyawan dengan baik, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil kajian Setiawan dan Nuradin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada produktivitas kerja bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. Pada hasil kajian lain (Hidaya, Burhanuddin, dan Tahir, 2020) ditemukan bahwa pengalaman kerja memengaruhi secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya selama masa pandemic covid-19 dimana perusahaan banyak menerapkan kebijakan

work from home (WFH) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan di masa pandemic ini harus diperhatikan agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar, efektif, dan efisien seperti biasanya (Rafidha, <https://www.kompasiana.com/>, 2020). Hasil kajian Kartikawaty, Yustini, dan Zamzam (2021) menyimpulkan bahwa strategi untuk meningkatkan produktivitas di saat Pandemi Covid 19 adalah tetap membangun iklim organisasi perusahaan, mempertahankan disiplin kerja, dan kesejahteraan karyawan lewat kompensasi yang baik. Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apa bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Setiawan dan Nuridin, 2021). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nusran dkk., 2018). Tanpa tidak adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, sehingga bisa dikatakan aspek kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012:193).

Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun akan lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, 2014:97). Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Nusran dkk., 2018). Semakin seorang karyawan berpengalaman seseorang dalam pekerjaannya, akan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian sebelumnya, ditunjukkan bahawa disiplin kerja dan

pengalaman kerja berkontribusi positif pada produktivitas kerja pada berbagai jenis organisasi, sehingga menjadi aspek yang strategis untuk diperhatikan dan dipelihara setiap organisasi di bidang apa pun. Demikian juga pada PT Cipta Gagas Lestari yang berlokasi Jl. Ringroad Barat, Ngegong, Mangu Harjo, Kota Madiun, memiliki hari kerja 6 hari dalam seminggu dengan jam buka mulai jam 07.00 -15.00 pm setiap harinya (<https://vymaps.com/id/wing-madiun-834791/>, 2022). Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT Wings Surya Surabaya yang bergerak di bidang pemasaran dan distribusi barang barang, dimana saat ini perusahaan ini memiliki 77 karyawan. Perusahaan ini menunjukkan aksi kepedulian pada masa pandemic Covid-19 dengan memberikan bantuan dalam bentuk 1.500 botol susu dan 1.000 cup minuman siap saji senilai lebih dari Rp 5 juta, yang diserahkan secara langsung kepada Wali Kota Madiun (madiunkota.go.id, Mei, 2021)

Perkembangan laju perekonomian dunia saat ini semakin berat karena dipengaruhi oleh adanya pandemi covid-19. Dalam jurnal litbang: media informasi penelitian, pengembangan IPTEK 17(1) juga disebutkan bahwa pandemi membuat pertumbuhan ekonomi melambat. Hal ini di dorong dengan adanya kebijakan pembatasan sosial wilayah, sehingga aktivitas ekonomi menjadi terhambat (Aeni, katadata.co.id, 2022). Tidak hanya perkembangan ekonomi yang berdampak tetapi produktivitas pada perusahaan juga berpengaruh. Seperti halnya yang dialami oleh PT Cipta Gagas Lestari, karena wabah covid-19 membuat penurunan terhadap target penjualan. Mayoritas perusahaan menerapkan WFH (Work from home) atau bekerja dari rumah demi menekan penyebaran virus, tentu nya sesuai dengan jenis pekerjaan yang bisa dikendalikan jarak jauh. Kondisi yang tidak pernah terprediksi seperti ini membuat para manajemen perusahaan, terutama manajemen HRD harus memberi perhatian lebih pada kedisiplinan para pekerja selama bekerja di rumah (Rafidha, <https://www.kompasiana.com/>, 2020). Perusahaan harus lebih meningkatkan tingkat disiplin kerja supaya produktivitas kerja tidak menurun dan tetap memperoleh target yang maksimal.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan sebagai salah satu bahan kajian bagi peneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan harapan dapat menjadikan bahan masukan obyek penelitian dalam upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan yang menjadi obyek penelitian yaitu PT Cipta Gagas Lestari. Maka penelitian ini adalah: Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cipta Gagas Lestari Madiun.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Gagas Lestari Madiun?
- 2 Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Gagas Lestari Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Menguji signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Gagas Lestari Madiun.
- 2 Menguji signifikansi pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Gagas Lestari Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1 Bagi PT Cipta Gagas Lestari

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan penetapan kebijakan terkait upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian dimasa yang akan datang, serta sebagai tambahan ilmu dan wawasan yang luas khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari bab 1 sampai 5

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian/rerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, pembahasan

BAB 5: SIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran