

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi saat ini semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru yang berdiri di bidang barang atau jasa. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan seluruh kegiatan produksi secara berulang kali untuk mencapai hasil pendapatan laba dan menjaga nama perusahaan.<sup>2</sup> Tumbuhnya perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan persaingan semakin menjadi ketat, sehingga mengharuskan perusahaan mampu berkompetensi atau bersaing dengan perusahaan lainnya secara kompetitif untuk mencapai keberhasilan. Terciptanya perusahaan yang sukses perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia adalah otak perusahaan yang menjadi penggerak berjalannya proses mencapai keberhasilan pada perusahaan karena memiliki kemampuan pola pikir dan daya fisik.<sup>3</sup> Sumber daya manusia adalah harta terpenting yang dimiliki perusahaan serta peran dan fungsi dari sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya.<sup>4</sup> Perusahaan membutuhkan kualitas dan kuantitas sumber daya

---

<sup>2</sup> Cindawati, "*Hukum Dagang dan Perkembangannya*", (Palembang: putra panutan, 2014), hal.31

<sup>3</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dkk, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: Zahir Publishing 2017), hal.2

<sup>4</sup> Mila Badriyah, "*Manajemen Sumber Daya Mananusia*", (Bandung: Pustaka sastra, 2015), hal.15

manusia yang lebih unggul, memiliki bakat atau ketrampilan, kekuatan fisik, dan memiliki daya pikir ke masa depan yang bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi.

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan daya pikir dan penguasaan ilmu yang luas, ketrampilan yang dimiliki dalam bidang tertentu, dan kemampuan diri yang meliputi loyalitas kerja, kedisiplinan, kerjasama serta tanggung jawab menjadi pegawai.<sup>5</sup> Kualitas sumber daya manusia memiliki beragam jenis dan kriteria yang terpengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus menyaring sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan. Perusahaan dalam penyaringan sumber daya manusia memerlukan manajemen sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk mengatur kegiatan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi yang dibentuk perusahaan untuk mengatur seluruh kegiatan yang menyangkut para tenaga kerja supaya hasil pekerjaan yang dikerjakan bisa mendapat hasil yang efektif dan efisien. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan mampu membantu pihak perusahaan untuk mewujudkan kemajuan dan bagi pihak tenaga kerja sendiri mampu membantu menunjang karirnya.<sup>6</sup> Perusahaan membentuk manajemen sumber daya manusia agar seluruh kegiatan produksi dapat berjalan lancar sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja.

---

<sup>5</sup> Ferdy Leuhery, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Maluku", *Jurnal Soso2*, Vol. 6, No. 1, 2018, hal.120

<sup>6</sup> Melayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal.10

Produktivitas kerja yakni sebuah pencapaian hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh para pekerja yang memiliki kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu.<sup>7</sup> Produktivitas kerja sebagai tolak ukur kemampuan para karyawan saat menghasilkan barang atau jasa bertujuan untuk menciptakan kuantitas dan kualitas dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja berkaitan dengan proses input dan output yang di hasilkan. Proses input produktivitas kerja meliputi penyediaan sumber daya alam serta pengeluaran sarana maupun prasarana sedangkan output adalah pencapaian penghasilan yang didapatkan. Menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan.

Setiap perusahaan berupaya mengoptimalkan hasil produktivitas kerja untuk menciptakan dan menghasilkan barang atau jasa yang mempunyai kualitas dan kuantitas unggul serta mampu bersaing di pasaran luas. Perusahaan selalu berupaya untuk terus melakukan perkembangan dan kemajuan pada usaha yang dimilikinya sehingga mampu memenuhi permintaan dari para konsumen dengan memberikan kualitas prodak dan pelayanan yang baik bagi konsumen. Perusahaan yang berupaya memberikan kualitas prodak pada konsumen salah satunya terdapat pada tempat usaha UD Surya Onix yang bertepatan di Desa Gamping, Kecamatan Campurdarat. UD Surya Onix merupakan salah satu

---

<sup>7</sup> Ronny salinding, “*Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*”, (Skripsi: Universitas Hassanudin, 2011), hal.83

industri yang bergerak di bidang perdagangan batu marmer berbentuk lembaran atau biasanya di sebut dengan batu poles.

Berikut ini beberapa faktor-faktor dari produktivitas menurut David J Summanth yakni:

1. Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan sebagaimana sumber daya digunakan dalam proses produksi saat menghasilkan output.
2. Efektivitas adalah karakteristik proses tolak ukur derajat pencapaian output dari sistem produksi. efektivitas menggambarkan tinggi rendahnya target yang ditetapkan.
3. Kualitas adalah tingkat dari kualitas mutu produk yang dihasilkan secara menyeluruh dengan karakteristik produk dan jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.<sup>8</sup>

Setelah melakukan survei lapangan ditemukan beberapa pemaparan mengenai industri UD. Surya Onix. Hasil survei lapangan tersebut bahwa industri UD Surya Onix didirikan oleh bapak kidin sejak 20 tahun yang lalu berawal dari usaha kecil hingga kini industri tersebut semakin bertambah eksis di dunia perdagangan batu yang di kenal oleh banyak pelanggan dari kalangan pengrajin menengah kebawah maupun menengah keatas. Mendapat kepercayaan dari para konsumen memicu pihak perusahaan untuk berupaya memproduksi barang yang berkualitas bagus dengan harga terjangkau serta meningkatkan pelayanan dan ketepatan waktu menyelesaikan pesanan. Memiliki jumlah pemesanan

---

<sup>8</sup> Diah Pramestari, "Penentuan krikteria Perbaikan Produktivitas Pada Suatu Departemen Kerja Dengan Menggunakan Metode Objektif Matrix (OMAX)", *Jurnal Ikiraith-Teknologi*, Vol. 2, No. 2, 2018, hal.12

yang terbilang cukup banyak membuat pihak perusahaan terus berupaya memenuhi pemesanan pelanggannya.

Banyaknya pesanan pemilik UD. Surya Onix memutuskan untuk menambah lokasi produksi yakni di perkarangan rumah khusus untuk pemotongan batu yang masih berbentuk bongkahan batu besar menjadi batu berbentuk kotak yang kemudian akan diangkut pada lokasi produksi ke dua yang berlokasi agak jauh dari lokasi pertama. Lokasi kedua ini untuk proses pemotong batu menjadi bentuk lembaran persegi dan penghalusan salah satu sisi permukaan batu. Selain, penambahan lokasi produksi juga terdapat penambahan lokasi tambang batu di beberapa titik pulau jawa dan luar pulau jawa.

Penambahan lokasi tambang dan produksi adalah upaya pihak UD Surya Onix dalam memenuhi pemesanan dari pelanggan. UD Surya Onix memiliki pelanggan yang notabene sebagai pemborong bangunan dan bekerja sama dengan beberapa rekan kerja lainnya di pulau jawa maupun di luar pulau jawa. UD. Surya Onix tidak hanya menerima pesanan dengan jumlah relatif besar melainkan juga menyediakan barang produksi untuk pelanggan dengan jumlah pesanan relatif kecil. Pelanggan dengan pesanan yang relatif kecil biasanya dipergunakan untuk bahan pembuatan kijingan atau kerajinan lainnya. Pihak UD. Surya Onix selalu berupaya menjadi industri yang terbaik dalam melayani para pelanggan dan selalu memperhatikan para pekerja.

Keberadaan industri UD Surya Onix sangat membantu pihak usaha menengah kebawah dan membantu menurunkan angka pengangguran yang berada Di Desa Gamping maupun Desa lainnya. Berkembangnya UD Surya Onix memberikan peluang pekerjaan bagi masyarakat dan karyawan yang bekerja pada UD Surya Onix ikut terbantu dalam hal ekonomi. Kebanyakan karyawan yang bekerja pada UD Surya Onix sudah bekerja dengan waktu yang lama hingga tahunan. Banyak karyawan yang betah bekerja karna pihak pemilik atau atasan memperlakukan karyawannya sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pemilihan karyawan dilakukan sesuai dengan kriteria sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kebutuhan yang di butuhkan.

Disisi lain terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan hasil prokduktivitas karyawan yang masih belum sesuai target dan hasil pekerjaan relatif kurang baik. Kendala mengenai produktivitas kerja karyawan tersebut terjadi dipengaruhi oleh pihak industri dan pihak karyawan. Terjadinya kendala dari pihak perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yakni tidak tegas dalam mendisiplinkan karyawan, kurang peraturan dan kosekuensi kerja yang diberikan, dan kurang maksimalnya pelatihan pada karyawan. Kendala lainnya yang disebabkan oleh pihak karyawan adalah kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, hasil pekerjaan kurang baik, dan kurangnya kemampuan bekerja.

Kemampuan dari karyawan mengenai pekerjaanya masih kurang karena bekerja di batu memerlukan kekuatan fisik serta perhitungan yang

pas. Kemampuan akan bertambah bila diasah dengan baik diberi penjelasan mengenai pengetahuan cara melakukan pekerjaan dengan benar. Bekerja yang paling utama adalah tingkat kedisiplinan karna memiliki kemampuan yang cukup namun tidak memiliki sikap disiplin maka tidak akan ada hasilnya seperti pada karyawan UD Surya Onix kurang maksimalnya peraturan industri menjadikan karyawan tidak disiplin. Masih banyak pekerja yang kurang motivasi untuk bekerja berhalangan karena kepentingan pribadi seperti sakit, kepentingan keluarga, dll.

Bekerja pada industri batu membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bidang batu jika menerima Karyawan baru yang belum berpengalaman pada bidang batu harus memberikan arahan bekerja dari awal sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama. Pekerjaan sebagai pemotong, penggergaji, dan pemoles batu membutuhkan kemampuan fisik yang kuat serta di dorong oleh pelatihan kerja, sikap disiplin, dan pengalaman kerja di bidang tersebut.

Berikut data karyawan yang bekerja pada UD surya Onix selama periode lima tahun terakhir yakni 2018-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan UD Surya Onix 2018-2022**

Jenis Pekerjaan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Pemotong	12	15	7	14	15
penggergaji	15	12	9	16	16
poles	9	9	12	14	15

Sumber: Data pegawai UD. Surya Onix

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan UD Surya Onix dari tahun ke tahun mengalami jumlah kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2018-2019 jumlah karyawan yang dimiliki ada 36 namun pada tahun 2020 jumlah keseluruhan karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor virus mengakibatkan pemesanan menurun dan karyawan yang beralih profesi. Pada tahun 2021-2022 setelah wabah virus mereda pelan-pelan pemesanan bertambah dan karyawan bertambah menjadi 46 orang karyawan. Berikut ini tabel jumlah perolehan seluruh karyawan lima bulan terakhir tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Perolehan Hasil Periode Bulan Agustus-Desember Tahun 2021**

Jenis Pekerjaan	Perolehan Hasil Barang Pada Tahun 2022				
	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Pemotong	2.640 Ton	2.976 Ton	2.736 Ton	2.304 Ton	2.160 Ton
Penggergaji	1.440 Ton	1.584 Ton	1.632Ton	1.392 Ton	1.296 Ton
Poles	17.760 Meter	19.200 Meter	18.720 Meter	17.760 Meter	15.360 Meter

Sumber: Data Hasil Pendapatan Produktivitas Kerja karyawan

Pada tabel 1.2 menunjukkan pada bulan februari dan Maret hasil produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh banyaknya tambahan permintaan dari pelanggan sehingga karyawan bekerja lembur dan disiplin bekerja. Bulan april hingga juni mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan yang sering izin kerja

keperluan pribadi, menunda pekerjaan, dan adanya beberapa karyawan baru.

Setiap kendala yang terjadi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja. Kemampuan diri yang dimiliki oleh individu dapat berpengaruh pada hasil produktivitas. Kemampuan adalah bentuk hasil pencapaian kerja pada tiap individu berdasarkan keterampilan yang ada pada potensi diri.<sup>9</sup> Kemampuan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena kemampuan memiliki potensi wawasan dan kecakapan saat melakukan pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu memiliki perbedaan berdasarkan kemampuan fisik, kemampuan intelektual dan jenis pekerjaan.<sup>10</sup>

Mempunyai kemampuan kerja tetap harus melakukan pengembangan potensi diri melalui kegiatan pelatihan kerja agar tetap mengikuti kemajuan. Pelatihan yang diberikan berupa ilmu pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan etos kerja.<sup>11</sup> Pelatihan ini perlu diadakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa memberikan timbal balik yang setimpa sesuai dengan sumber daya dan sarana prasarana yang disediakan. Pengadaan pelatihan

---

<sup>9</sup> Eni Mahawati, Ika Yuniawati, dkk, "*Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*". (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), hal.12

<sup>10</sup> Joko Utomo dan Agung Subono, "Pengaruh Kemampuan Fisik, Motivasi Kerja dan Peluang Inovasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pande Besi Bareng Hadipolo Kudus", *Jurnal Fakultas Ekonomi UMIK*, volume. 6, Nomor.1, 2013, hal.60.

<sup>11</sup> Henry Simamora, "*Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2014), hal.344.

bisa di lakukan secara bertahap dengan jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan.

Pengadaan pelatihan kerja yang diterapkan dapat terbilang efektif jika bisa berhasil mengubah pola berpikir seseorang sehingga dapat mendukung berjalannya visi misi perusahaan. Pelatihan berjalan secara efektif dapat diukur dengan cara melakukan penilaian kerja, pemantauan atau monitoring, dan evaluasi kerja. Kegiatan pelatihan sudah di terapkan maka perlu di tegakkan kedisiplinan dengan menggunakan peraturan-peraturan kewajiban kerja yang harus dilakukan oleh individu. Kedisiplinan merupakan cerminan dari sikap seberapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang atas apa pekerjaan yang di berikan.

Kedisiplinan tercipta dari kesediaan dan kesadaran diri seseorang guna mematuhi serta menerapkan peraturan perusahaan. Kedisiplinan perlu ditegakkan sejak dini supaya perusahaan dapat berhasil menjalankan visi dan misi serta mencapai tujuan perkembangan.<sup>12</sup> Sikap disiplin karyawan tercipta karena kemampuan diri, pihak pimpinan yang memberikan panutan disiplin, pengawasan dan sanksi hukum. Hasil pekerjaan antara karyawan satu dengan yang lain berbeda yang terpengaruh oleh pengalaman kerja

---

<sup>12</sup> Henry Simamora. "*Sumber Daya Manusia*"....Hal.335

Pengalaman kerja adalah seseorang yang pernah bekerja di berbagai bidang pekerjaan dengan posisi kedudukan tertentu serta masa waktu kerja selama beberapa periode tertentu.<sup>13</sup> Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh pada diri seseorang saat melakukan pekerjaan karena sudah terbiasa melakukan pekerjaan dan menguasai beberapa pelajaran yang didapatkan di tempat kerja yang sebelumnya. Memiliki karyawan yang sudah berpengalaman melakukan pekerjaan merupakan nilai positif karyawan serta dapat mempermudah dan mempercepat proses perkembangan perusahaan.

Memilih karyawan perlu dengan menerapkan beberapa kriteria tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi menciptakan tercapainya perkembangan perusahaan serta mampu memberikan imbal balik yang positif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan, pihak perusahaan memberikan pelatihan, memiliki sikap kedisiplinan, dan sudah memiliki pengalaman kerja maka akan membangun serta menciptakan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Menciptakan produktivitas kerja yang maksimal sangat diperlukan guna membantu mengembangkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai produktivitas kerja dilakukan oleh Mufti Aspiyah, S. Martono berjudul "pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja" yang menghasilkan bahwasannya keseluruhan variabel berpengaruh secara

---

<sup>13</sup> Akbar R, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.Kantor Cabang Polewali", (Skripsi: Universitas Makassar), hal.3

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>14</sup> Serupa dengan penelitian slamet raharjo dan Patricia dhiana yang berjudul “pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening(studi kasus pada KUD Pati Kota Kabupaten Pati) menghasilkan variabel kemampuan dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi kompetensi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh pada kompetensi kerja sedangkan potensi kerja dapat berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja.<sup>15</sup>

Yurasti, Ria widhia sari, dkk melakukan penelitian serupa berjudul “pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja perawat PNS pada rumah sakit umum daerah lubuk sikaping” juga berpendapat bila pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan pada produktifitas kerja.<sup>16</sup> Penelitian produktivitas kerja juga dilakukan oleh Armadani dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. sumber graha sejahtera cabang luwu” berpendapat bahwa hasil penelitiannya menjelaskan kedua variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Mufti Aspiyah dan S. Martono, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja”, *management analysis journal*, Vol.5, No.4, 2016

<sup>15</sup> Angga setiawan, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada pabrik Tahu Tempe Didesa Sukamju”, (skripsi: tidak di terbitkan, 2020)

<sup>16</sup> Yurasti, Ria Widdhia Sari, dkk., “Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja Perawat PNS Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikampung”, *Ediunomika*, Vol. 06, Np. 01, 2022

<sup>17</sup> Armadani, “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap produktifitas karyawan pada PT. sumber graha sejahtera cabang luwu”, (Palopo: Universitas Muhammadiyah Palopo, 2021)

UD Surya Onix merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang perdagangan batu marmer berbentuk lembaran atau biasanya di sebut dengan batu poles. Yang berdiri sejak 20 tahun yang lalu sampai saat ini tetap eksis dalam dunia batu marmer. Keberadaan industri UD Surya Onix sangat membantu pihak usaha menengah kebawah dan membantu menurunkan angka pengangguran yang berada Di Desa Gamping maupun Desa lainnya. Berkembangnya UD Surya Onix memberikan peluang pekerjaan bagi masyarakat dan karyawan yang bekerja pada UD Surya Onix ikut terbantu dalam hal ekonomi. Kebanyakan karyawan yang bekerja pada UD Surya Onix sudah bekerja dengan waktu yang lama hingga tahunan. Banyak karyawan yang betah bekerja karna pihak pemilik atau atasan memperlakukan karyawannya sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pemilihan karyawan dilakukan sesuai dengan kriteria sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kebutuhan yang di butuhkan. UD Surya Onix selalu memproduksi barang yang berkualitas bagus dengan harga terjangkau serta meningkatkan pelayanan dan ketepatan waktu menyelesaikan pesanan. Memiliki jumlah pemesanan yang terbilang cukup banyak membuat pihak perusahaan terus berupaya memenuhi pemesanan pelanggannya. Pihak UD. Surya Onix selalu berupaya menjadi industri yang terbaik dalam melayani para pelanggan dan selalu memperhatikan para bekerja.

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan diatas mengenai faktor-faktor kendala yang berpengaruh pada hasil produktivitas kerja karyawan

sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Kedisiplinan, Dan Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Surya Onix Kecamatan Campurdarat Tulungagung”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Pada penelitian ini identifikasi masalahnya berkaitan dengan karyawan UD Surya Onix mengenai produktivitas kerja karyawan. berikut ini beberapa faktor produktivitas kerja:

1. kemampuan karyawan terdapat belum menguasai tugas pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan asal, dan hasil pekerjaan
2. Pelatihan karyawan saat awal masuk bekerja dilakukan oleh pekerja lama, pelatihan kerja hanya dilakukan dalam waktu 1 bulan, dan cara melatih karyawan baru dengan beban pekerjaan yang berat.
3. kedisiplinan karyawan terjadi karena kurangnya rasa motivasi diri, sering berhalangan masuk kerja, sering telat masuk kerja, dan kurangnya perlengkapan atribut kerja.
4. Pengalaman kerja terdapat karyawan baru lulus sekolah yang sama sekali belum memiliki pengalaman, kurangnya ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan kurangnya penguasaan peralatan yang digunakan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang tersebut, dapat ditarik rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Secara Stimultan variabel kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix ?
2. Apakah kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix ?
4. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix ?
5. Apakah pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang berdasarkan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix.
2. Untuk mengetahui kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix.

3. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix.
4. Untuk mengetahui kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix.
5. Untuk mengetahui pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Surya Onix.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yakni :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menunjukkan adanya pengaruh antara kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Surya Onix.

2. Secara praktis

- a. Bagi Akademi

Penelitian yang dilakukan untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, serta menambahkan daftar kepustakaan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, pengalaman produktivitas, dan kerja karyawan di UD Surya Onix.

#### b. Bagi Tempat Usaha

penelitian ini dapat menjadi bahan masukan mengenai pengaruh kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari analisa penelitian keempat variabel tersebut bisa digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu acuan keputusan untuk mengambil langkah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### c. Bagi Penelitian berikutnya

Menjadi salah satu refrensi penelitian berikutnya untuk menganalisis kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman kerja serta dapat melakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai produktivitas kerja.

### **F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian diperlukan untuk memperjelas pembahasan dengan jelas dan terkonsep yakni sebagai berikut:

#### 1. Ruang lingkup penelitian

Pada penelitian ini ruang lingkup yang akan dibahas meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan objek. Variabel bebas meliputi kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman kerja sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah UD Surya Onix tahun 2022.

## 2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini berfokus pada pengukuran seberapa besar pengaruh antara variabel kemampuan, pelatihan, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Surya Onix.

## G. Penegasan Istilah

### 1. Definisi konseptual

Penjelasan yang akan di bahas pada penelitian ini yakni:

#### a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah hasil prestasi pencapaian kerja karyawan. Produktivitas kerja bisa dicapai apabila karyawan memiliki perilaku dan ketrampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan tugas pekerjaan.<sup>18</sup>

#### b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki individu merupakan gambaran potensi bakat dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. kemampuan kerja berkaitan dengan minat, pengetahuan, dan pengalaman kerja atau pendidikan lainnya.<sup>19</sup>

#### c. Pelatihan Kerja

---

<sup>18</sup> Feri Syahdan, "Hubungan Antara Ketrampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja", *Jurnal Psikoborneo*, Vol.5, No. 1, 2017, hal.81-84

<sup>19</sup> Nuariningsih dan widiastrini, "Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri", *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No.2, 2020, hal. 161

Pelatihan kerja dan pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Menurut Dessler pelatihan kerja adalah proses kegiatan pembelajaran atau penambahan ketrampilan dan sikap disiplin pada karyawan baru sesuai tugas pekerjaan.<sup>20</sup>

#### d. Kedisiplinan Kerja

Menurut Pacciti disiplin adalah gambaran sikap dan perilaku sesuai dengan aturan perusahaan baik yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Pada dasarnya disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengontrol diri.<sup>21</sup> Penerapan kedisiplinan diperlukan agar para karyawan bekerja dengan baik sesuai standar perusahaan.

#### e. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.<sup>22</sup> Memiliki pengalaman kerja yang baik sangat menguntungkan untuk diri sendiri dan pihak tempat kerja.

## 2. Definisi operasional

---

<sup>20</sup> Denny Trismoko, Djudi Mukzam, dan Gunawan, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12. No.1, 2014, hal.3

<sup>21</sup> Anisa Faraf, Anya Prasalengga, dkk., "Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang", *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, Vol.4, No.1, 2020, hal.27

<sup>22</sup> Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.135

Definisi operasional digunakan untuk pengukuran seluruh variabel yakni sebagai berikut ini:

a. Produktivitas kerja

Penelitian ini menggunakan indikator menurut Simamora yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, serta kecakapan dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas kerja.<sup>23</sup>

b. Kemampuan Kerja

Apabila Karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang lebih tinggi maka produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat.<sup>24</sup> Pengukuran kemampuan kerja menggunakan teori dari Stephen Robbins yang indikatornya meliputi Kemampuan Intelektual dan Kemampuan fisik.

c. Pelatihan kerja

Pelatihan menurut Rivai dan Segala adalah proses kegiatan bertujuan untuk menambahkan skill keterampilan, keahlian, dan sikap disiplin pada karyawan.<sup>25</sup> Indikator pelatihan kerja yang digunakan pada penelitian yakni menurut Melmambessy Moses meliputi jenis pelatihan, materi pelatihan, dan waktu pelatihan.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Abdul Racman dan Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja..., hal.34

<sup>24</sup> Irpan Susanto, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram", (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020), hal.24

<sup>25</sup> Muhammad Ilham, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Univista Utama Medan", (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Medan), 2020, hal.32

<sup>26</sup> Senda Yunita, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat statistik Di Maluku)", *Jurnal Manis*, Vol. 2, No.1, 2018, hal.3

#### d. Kedisiplinan Kerja

Pengukuran kedisiplinan kerja menggunakan indikator Menurut sastrohardiwiryo yang meliputi kehadiran, ketaatan pada standart kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja.<sup>27</sup>

#### e. Pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja menggunakan indikator menurut foster yakni lamanya waktu bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan alat dan tugas pekerjaan.<sup>28</sup>

### H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

#### 1. Bagian Awal

Susunan bagian awal terdapat cover, judul, penelitian, halaman persetujuan penelitian, motto peneliti, persembahan penulis, adanya kata pengantar, daftar isi, daftar gambar atau olahan data, daftar lampiran, serta transliterasi dan abstrak.

#### 2. Bagian Utama

Bab I Pendahuluan

Pada bab satu ini menjelaskan gambaran singkat mengenai apa saja yang akan dibahas yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah,

---

<sup>27</sup> Abdul Racman dan Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Terhadap Produktivitas Di PT. Inko Jawa Semarang", *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No.21, 2018, hal.32

<sup>28</sup> Nur Hidayat, Burhanuddin, dan Nurbiah, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap produktivitas pegawai kerja di kantor Seketariat Daerah kabupaten Goma", *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, Vol. 1, No.3, 2020, hal.1074

rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematikan penulisan skripsi.

## Bab II Landasan Teori

Pada bab dua ini mengenai penjelasan yang lebih mendalam dari seluruh variabel penelitian. Menjelaskan tiap variabel secara rinci sesuai dengan menurut teori atau penelitian terdahulu.

## Bab III Metodologi Penelitian

Bab tiga ini menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan keabsahan data.

## Bab IV Hasil Penelitian

Pada bab keempat ini menjelaskan hasil penelitiannya yang dilakukan meliputi deskripsi data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan hasil penemuan saat melakukan penelitian.

## Bab V Pembahasan

Bab lima ini berkaitan dengan pembahasan yang menjelaskan mengenai penelitian dengan teori dan perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

## Bab VI Penutup

Penutup menjelaskan mengenai hasil kesimpulan dari keseluruhan proses penelitian hingga hasil pembahasan pengaruh antar variabel dan saran dari peneliti.

### **3. Bagian Akhir**

Pada bagian akhir ini berisikan tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran selama penelitian, surat pernyataan keaslian tulisan, dan biodata penulis.