

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Untuk memenuhi kepuasan konsumen maka produktivitas sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tumbuh kembangnya suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan salah satu hal terpenting yang ada di perusahaan. Produktivitas biasanya dikaitkan dengan kinerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat menjadi alat untuk mengukur kinerja dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Produktivitas yang baik dari seorang karyawan dapat membuat perusahaan mencapai tujuannya dengan mudah. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan hasil dari produktivitas dari karyawan yang dimilikinya.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Di antara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah kerja sama tim, lingkungan kerja yang nyaman, dan disiplin kerja.²

Kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kerjasama tim merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap-sikap yang positif di antara anggota tim antara lain.³ Kerjasama tim merupakan hal yang membuat kita mendapatkan rasa hormat dan dihargai agar termotivasi dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan

² Khairunisa Baiti, Djumali, dan Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Edunomika* 04, no. 01 (2020): 69–87, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>.

³ M. Arief Setia Budi dan Leina Miska, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh," *Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 11, no. 2 (2021), <https://www.ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/article/view/1202/515>.

kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.⁴

Disisi lain, selain lingkungan kerja peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kreadibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.⁵

UD. Dua Putra Mandiri adalah salah satu bentuk usaha atau bisnis yang bergerak dalam bidang produksi rangka dipan, hanya rangkanya saja. Saat ini UD. Dua Putra Mandiri sudah men-*supply* sebanyak 2 pabrik, yaitu PT. Duta Abadi Primantara dan PT. Bestari Mulya. Dalam sebulan, UD. Dua Putra Mandiri biasanya mampu men-*supply* dari 300-700 pcs. UD. Dua Putra

⁴ Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 1 (16 Agustus 2018): 28–50, <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160/151>.

⁵ Ardiansyah, Syahrums Agung, dan Muhamad Azis Firdaus, "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk.," *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 3, no. 4 (2020): 459–67, <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>.

Mandiri terletak di desa Petiken, kecamatan Driyorejo, kabupaten Gresik. Usaha tersebut telah berdiri sejak tahun 2014, dan sudah dijalankannya selama kurang lebih 9 tahun. Sampai saat ini Bapak Hendrik telah memiliki puluhan karyawan.

Dalam rangka mencapai target yang diinginkan pengelola UD. Dua Putra Mandiri membagi karyawan bagian produksi menjadi dua divisi yaitu divisi produksi rangka dipan mentah dan divisi rangka dipan jadi yang di mana setiap divisi memiliki 4 tim di dalamnya dan satu tim terdiri dari 2 karyawan. Sedangkan, untuk bagian pengiriman dan admin kantor masing-masing memiliki 2 karyawan.

Satu tim yang terdiri dari 2 karyawan pada setiap divisi sudah sangat cukup dalam mengerjakan rangka dipan yang masih mentah maupun menyelesaikan rangka dipan yang sudah jadi karena UD. Dua Putra Mandiri telah menyiapkan alat-alat yang mendukung dan meringankan pekerjaan karyawan. Sehingga nantinya setiap tim akan bersaing dalam hal kecepatan menyelesaikan jumlah orderan.

Bahkan, untuk karyawan yang sudah senior/ yang sudah lama bekerja di UD. Dua Putra Mandiri mampu menangani sendiri perakitan rangka dipan mentah maupun penyelesaian rangka dipan yang sudah jadi. Sehingga biasanya apabila ada karyawan baru yang bergabung dengan UD. Dua Putra Mandiri akan ditempatkan pada satu kelompok/tim dengan karyawan yang sudah senior agar dapat banyak belajar dari karyawan senior.

Berikut ini adalah data laporan pengiriman rangka dipan UD. Dua Putra Mandiri pada tahun 2023 terhitung sampai bulan April.

Tabel 1.1

Tabel Pengiriman Rangka Dipan UD. Dua Putra Mandiri

Bulan	Jumlah Unit		Total Unit
	PT. DUTA ABADI PRIMANTARA	PT. BESTARI MULYA	
Januari	293	358	651
Februari	306	377	683
Maret	299	425	724
April	119	226	345

Sumber: UD. Dua Putra Mandiri

Jumlah orderan yang masuk dari pabrik dan tenggat waktu penyelesaiannya akan diberitahukan pemilik UD. Dua Putra Mandiri kepada seluruh karyawannya melalui *briefing*. Kemudian, divisi produksi rangka dipan mentah akan mulai memotong-motong kayu dan merakitnya menjadi rangka dipan. Setelah selesai beberapa buah, divisi produksi akan melanjutkannya hingga selesai. Sebelum dikirimkan ke pabrik, kepala produksi akan mengecek kualitas hasil produksi yang telah dikerjakan, apakah ada yang kurang/salah. Setelah dicek oleh kepala produksi, selanjutnya karyawan bagian pengiriman akan mengirimkan produk tersebut ke pabrik.

Untuk mempertahankan volume pengiriman, UD. Dua Putra Mandiri rutin melakukan *briefing* setiap 2 minggu sekali. *Briefing* ini dilakukan dalam rangka membahas jumlah dan jenis orderan yang masuk untuk minggu selanjutnya, bahan apa saja yang kurang lengkap, alat apa yang membutuhkan perbaikan, instruksi dari atasan ke karyawan, masukan-masukan yang disampaikan dari tim ke atasan, dan *refresh* kembali peraturan yang boleh

atau tidak boleh dilakukan. Dalam *briefing* yang dilakukan UD. Dua Putra Mandiri, setiap karyawan berhak untuk mengutarakan kendala yang dialami, sehingga akan meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, UD. Dua Putra Mandiri senantiasa memperhatikan, memelihara, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat yang pada akhirnya akan mengantarkan pada terpenuhinya target yang ingin dicapai.

Kemudian, di akhir bulan, tim dari divisi produksi rangka dipan mentah dan divisi produksi rangka dipan jadi yang terbanyak menghasilkan produk akan mendapatkan bonus dari pemilik UD. Dua Putra Mandiri. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kehadiran/absensi terbaik juga mendapatkan *reward* dari pemilik UD. Dua Putra Mandiri. Dengan adanya bonus/*reward* yang diberikan pemilik UD. Dua Putra Mandiri kepada karyawannya akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka dianggap penting untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan bagaimana suatu organisasi mengelola dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya demi mencapai sasaran/target yang diinginkan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “**Manajemen Sumber Daya Manusia UD Dua Putra Mandiri Desa Petiken Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana manajemen kerja sama tim dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri?
2. Bagaimana manajemen lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri?
3. Bagaimana manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan atau menjelaskan manajemen kerja sama tim dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri.
2. Untuk mendeskripsikan atau menjelaskan manajemen lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri.
3. Untuk mendeskripsikan atau menjelaskan manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Putra Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah terutama pada topik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengelola UD. Dua Putra Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat bagi UD. Dua Putra Mandiri dalam upaya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baru yang nantinya akan membantu peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama.

E. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal

di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.⁶

b. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah dimana produk produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. Produktivitas kerja juga bisa didefinisikan sebagai rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.⁷

2. Definisi Operasional

Penelitian ini menjelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia di UD. Dua Putra Mandiri dalam mengelola kerjasama tim, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dalam hal ini, peneliti mendeskripsikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

⁶ Muhammad Asnawi, "Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Warta* 7, no. 49 (2016): 1–14, <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/162/157>.

⁷ Baiti, Djumali, dan Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta." *Edunomika* 04, no. 01 (2020): 69–87, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/812>.

BAB I: PENDAHULUAN

Terdiri dari Konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang beberapa teori-teori pendukung yang sesuai dengan pembahasan. Dalam bab ini juga membahas penelitian yang mencangkup pada hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan sebagai bahan analisa maupun perbandingan dalam membahas objek penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan pengecekan keabsahan temuan penelitian. Semua hal tersebut berperan untuk mendapatkan data maupun informasi yang mendukung penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari paparan data atau temuan penelitian yang terdapat pada hasil wawancara dengan pemilik UD. Dua Putra Mandiri, karyawan bagian produksi dan pengiriman, dan konsumen. Sehingga pada bab ini menjadi upaya untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada fokus penelitian.

BAB V: PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian yang bersangkutan dengan analisis yang dilakukan dengan cara mengombinasikan serta menganalisis antara fakta di lapangan dari temuan peneliti dengan teori dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan fokus penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang akan ditujukan kepada seluruh pihak yang berkepentingan. Dengan ini, diharapkan akan berguna bagi para pembaca untuk mengetahui dan memahami secara detail terkait permasalahan yang terjadi.