

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan itu, yakni dalam mengembangkan produktivitas pegawai secara efektif dan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, manajer ataupun pimpinan memberi suatu pekerjaan terhadap setiap karyawannya berdasarkan jabatan dan fungsi yang dilaksanakannya pada perusahaan. Wewenang yang diberikan manajer untuk karyawannya menjadi suatu tanggung jawab yang wajib dilaksanakan bersungguh-sungguh supaya terwujud tujuan perusahaan..

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek paling penting perusahaan. Apapun tujuan dan bentuknya, perusahaan dibangun atas dasar beberapa tujuan guna memenuhi kebutuhan orang banyak, dan dalam menjalankan misi yang sudah dibuat akan dilakukan pengelolaan dari SDM selaku potensi utama pada operasional lembaga. Dengan tidak terdapatnya manusia pada perusahaan, maka mustahil perusahaan itu bisa mengalami perkembangan ataupun kemajuan seperti yang diinginkan. Efektivitas pada pencapaian visi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Sebagaimana yang dinyatakan Costello dalam Wibowo (2017:12), manajemen kinerja menunjang visi keseluruhan pada perusahaan melalui

menghubungkan tugas oleh tiap-tiap karyawan dan pimpinan terhadap seluruh misi satuan kerja perusahaan tersebut.

Tolak ukur keberhasilan kinerja perusahaan, individu, ataupun tim terdapat pada produktivitas. Level keberhasilan perusahaan berdasarkan setiap peran karyawan didalamnya, dimana produktivitas individual menjadi tolak ukur terhadap produktivitas perusahaan dengan cara menyeluruh. Produktivitas individual menjadi proporsi terhadap keberhasilan hasil (perwujudan unjuk kerja secara optimal secara efisien yakni sebuah *input* (karyawan) dengan meliputi kualitas dan kuantitas pada periode tertentu.

Menurut Schermerharn dalam Busro (2018:340), produktivitas dimaknai sebagai hasil tolak ukur kinerja yang mempertimbangkan potensi yang dimanfaatkan, contohnya SDM. Menurut Handoko dalam Busro (2018:341), produktivitas merupakan sikap psikologis individu beserta upaya-upaya yang dilakukannya dalam mewujudkan hasil secara maksimal melalui penggunaan potensi yang sangat selektif dan lalu dilakukan pengukuran terhadap *input* yang dipakai dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat Wibowo (2017:271) Kompetensi merupakan kecakapan dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan didasari pengetahuan dan keterampilan dimana juga ditunjang perilaku kerja yang diharuskan pekerjaan. Maka kompetensi memperlihatkan pengetahuan ataupun keterampilan sebagaimana ciri profesionalisme pada suatu bidang sebagai hal yang penting. Kompetensi sebagai kecakapan individu dalam memproduksi hasil secara optimal pada pekerjaan yang dilakukannya, contohnya kecakapan seseorang menyalurkan serta menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi baru dan

mengembangkan manfaat yang diinginkan. Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2017:272) menyebutkan kompetensi adalah tolak ukur karakter yang memperlihatkan bagaimana orang tersebut menyamakan situasi, cara berpikir, berperilaku dan memberi dukungan dalam jangka waktu yang tidak sebentar.

Dimensi terhadap intensitas SDM bisa tergambar pada perilaku disiplin dan sikap tanggung jawab. Sebab disiplin dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan dalam mewujudkan kesuksesan dan hal yang diharapkan. Seluruh bentuk kebijakan tidak bermakna apabila tidak ditunjang administrator.

Menurut KBBI, tanggung jawab merupakan situasi yang harus dalam menanggung keseluruhan hal. Sehingga dapat dimaknai memiliki kewajiban memikul ataupun menanggung keseluruhan hal ataupun memberi jawaban dan menanggung dampaknya. Tanggung jawab adalah rasa sadar seseorang terhadap tindakan dan perilakunya secara sengaja ataupun tidak.

Berdasarkan pendapat Lijan dan Sarton (2019:507) disiplin merupakan kinerja seseorang agar dapat tekun dengan cara terus-menerus, terstruktur, dan melakukan pekerjaan berdasarkan kebijakan yang diberlakukan dan tidak melanggar peraturan. Disiplin yang baik menggambarkan pertanggungjawaban seseorang yang besar pada pekerjaan-pekerjaan yang diberikannya. Hal tersebut dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja dan terwujud visi yang diharapkan.

CV. Rahayu Sentosa merupakan pabrik yang menghasilkan seluruh macam tiang dengan bahan pipa maupun plat, Tiang Taman, Tiang Decoratif, Tiang CCTV, Tiang Highmast, Tiang APIL, Tiang PLTS, Tiang

PJU, dan macam tiang yang lain. CV. Rahayu Sentosa juga membuat produksi Panel Box, Guard Rail beserta kelengkapannya, dan lain-lainnya. Dimana CV. Rahayu Sentosa memiliki banyak pabrik yang terdapat di Indonesia Timur pada Guard Rail dan Tiang resmi tidak melebihi jumlah jari di kedua tangan. Dan pada skala besar tidak melebihi jumlah jari pada suatu tangan. Berbagai macam pihak sudah mempercayai keperluan tiang dan lain-lain, yakni asing, BUMN, swasta nasional, swasta, ataupun perorangan. Dengan harga Rp. 450.000 – Rp. 4.000.000/*tiang*, setiap bulan CV. Rahayu Sentosa pada tahun ini menghasilkan omset rata-rata Rp.55.000.000 per bulan. CV. Rahayu Sentosa yang berdiri pada tahun 2012 di Jl. Kolonel Sugiono No. 46 RT.08/RW.02 Ngingas Waru Sidoarjo. CV. Rahayu Sentosa mempunyai harga dan produksi yang kompetitif, komitmen terhadap kualitas, SDM yang mumpuni dan infrastruktur mesin-mesin yang lengkap.

Dengan demikian, diperlukan kecakapan dan keinginan yang tinggi agar dapat membentuk karyawan-karyawan yang dapat memberikan produktivitas secara maksimal untuk perusahaan. Secara umum produktivitas pegawai pada perusahaan tidak senantiasa meningkat, kadang-kadang produktivitas pegawai bisa menurun. Peristiwa tersebut dikarenakan terdapatnya sejumlah aspek yang bisa mengakibatkan produktivitas pegawai mengalami penurunan, yakni kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan dan harus dihadapi karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut sangat jelas bahwa kompetensi, tanggung jawab, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Tanggung Jawab, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Rahayu Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa?
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa?
4. Apakah kompetensi, tanggung jawab dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa
2. Untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, tanggung jawab dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Rahayu Sentosa

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menunjukkan kegunaan dari penelitian bagi pihak-pihak yang terlibat. Manfaat ditulis 3 aspek, yaitu:

1. Aspek akademis
Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu dan wawasan penulis mengenai pengaruh kompetensi, tanggung jawab, disiplin kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan.
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan pembanding serta pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu dan memberi bahan pertimbangan terkait kompetensi, tanggung jawab dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.