

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan individu sekitar. yang menjadi rotator dalam menjalankan segala pergerakan, sehingga Keterampilan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Jadi dalam hal ini mampu melahirkan wadah kerja yang kondusif kerana pekerja mampu menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Produktivitas kerja karyawan sendiri dapat menyerap guna akselerasi target berdasarkan prespektif kaidahnya, sehingga peningkatan produktivitas kinerja menjadi strategi utama dalam mendorong produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan data di tahun lalu, pelaku yang bergerak menunjukkan 65,5 juta komponen, berkontribusi dengan rasio 61,9% melapisi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, menghirup 119 juta penggerak dengan rasio 97% tenaga kerja nasional yang diperlukan (ANTARA, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penggerak di sektor usaha ini memberikan sumbangsih pembawaan krusial dalam pergerakan ekonomi nasional sekaligus menjadi lini utama dalam serapan tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perorangan menjadi tujuan utama dalam menjaga keberlangsungan usaha serta meningkatkan daya akselerasi UMKM. Namun, masih banyak

UMKM yang mengalami hambatan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti rendahnya Keterampilan , perbedaan kompetensi antar karyawan, serta motivasi kerja yang belum optimal, dan berakibat pada produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan dalam mengupayakan mencapai tujuannya perlu mengusahakan kinerja karyawan karena hal ini salah satu komponen penting pada perusahaan. Seorang yang di berikan tugas berdasarkan kompetensi menjalankan hasil capaian hasil kerja, motivasi, integritas. Beranjak ke isu lokal, UMKM di Jawa Timur menghadapi dua tekanan utama: persaingan pasar lokal dan Perkembangan produktivitas pada sektor usaha kerajinan manufaktur skala kecil dan menengah, termasuk industri pembuatan jok kendaraan, menunjukkan peran yang semakin penting dalam mendukung pertumbuhan UMKM di Indonesia. Industri kerajinan seperti pembuatan jok kendaraan dituntut untuk mampu menghasilkan produk yang berkualitas, memenuhi target produksi, serta menyesuaikan diri dengan permintaan pasar yang terus berkembang. Dalam sektor usaha seperti ini, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan karena proses produksi sangat bergantung pada keterampilan teknis, ketelitian, pengalaman kerja, serta kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas hasil produksi.

CV. Fawaz Abadi Jok bergerak di bidang pembuatan jok juga menghadapi tuntutan serupa dalam menjaga kualitas produk dan memenuhi kebutuhan konsumen. Produktivitas kerja karyawan dalam menunjang kelancaran proses produksi sangat penting. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat menjadi ragam pengaruh

kompetensi, motivasi, serta Keterampilan masing-masing karyawan. Jika ketiga faktor tersebut dimiliki dengan optimal, proses produksi akan lebih efektif dan efisien oleh karena itu perusahaan secara maksimal dapat mencapai tujuannya. Konsekuensinya, banyak UMKM gagal memanfaatkan marketplace, media sosial, dan layanan logistik digital secara optimal sehingga kehilangan peluang ekspansi pasar maupun efisiensi operasional. Hal ini terasa pada perusahaan jasa seperti CV. Fawaz Abadi Jok yang bergerak di bidang pembuatan dan perbaikan jok, di mana kinerja karyawan menjadi aspek krusial untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan di tengah persaingan usaha yang ketat. Tanpa produktivitas yang optimal, perusahaan berisiko kehilangan daya saing dan pangsa pasar. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada CV. Fawaz Abadi Jok, terdapat hambatan produktivitas kerja, seperti ketidaksesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang ditentukan, perbedaan kemampuan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurang optimalnya penguasaan teknik kerja pada beberapa karyawan baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan Keterampilan karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Terdapat adanya pengaruh intens terhadap Produktivitas kerja karyawan yakni kompetensi. Kompetensi merangkap sebagai, Keterampilan , serta perilaku individu mengimplementasikan pekerjaannya secara efektif. Mampu menyelesaikan tugas cenderung memiliki kompetensi tinggi serta cepat, tepat, terhadap produktivitas kinerja dalam memberikan dampak positif. Kompetensi menjadi pengaruh yang dianggap memengaruhi

produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa karyawan yang belum memahami teknik pemasangan dan pola kerja secara maksimal, terutama karyawan baru. Selain itu, kemampuan pemecahan masalah kerja antar karyawan juga masih berbeda-beda sehingga memengaruhi hasil pekerjaan. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan modern (Ali, 2024).

Selain kompetensi, peranan penting juga ada dalam pendukung internal dan eksternal kerja karyawan. Semangat kerja timbul dari dorongan internal maupun eksternal serta, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Motivasi tinggi yang dimiliki karyawan umumnya memberitahu tingkat disiplin, dedikasi, serta loyalitas yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan meningkat juga dilandasi faktor lain yakni kompetensi, motivasi kerja. Berdasarkan observasi awal, semangat kerja karyawan cenderung meningkat ketika perusahaan memberikan penghargaan atau bonus terhadap hasil kerja. Namun, pada kondisi tertentu terdapat karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja ketika target pesanan meningkat dan jam kerja menjadi lebih padat. Lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan atas prestasi, serta pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi faktor penting dalam membangun motivasi yang kuat (Miftahuddi & Husainah, 2025). Sementara itu, Keterampilan menjadi elemen krusial karena mencakup kemampuan teknis, ketepatan, dan kecepatan dalam bekerja. Karyawan dengan keterampilan tinggi lebih mampu menguasai prosedur dan alat kerja, sehingga meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Keterampilan juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja

karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok. Berdasarkan observasi awal, terdapat perbedaan tingkat keterampilan antar karyawan dalam menggunakan alat kerja dan menyelesaikan pemasangan jok.

Tabel 1.1 Indikator yang Ditemukan

No	Indikator Produktivitas Kerja	Kondisi yang Ditemukan
1	Ketepatan waktu kerja	Beberapa pesanan mengalami keterlambatan penyelesaian.
2	Kualitas hasil kerja	Terdapat hasil penjahitan jok yang memerlukan revisi ulang
3	Efektivitas kerja	Target pekerjaan harian belum selalu tercapai
4	Kemampuan mencapai target	Produktivitas menurun ketika jumlah pesanan meningkat

Sumber: Hasil peneliti, 2026.

Karyawan yang memiliki keterampilan lebih baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan rapi dibandingkan karyawan lainnya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Faeni *et al.*, 2025). Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya research gap. Sebagian penelitian lebih banyak menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, bukan produktivitas kerja secara spesifik. Selain itu, penelitian mengenai Keterampilan masih cenderung menggunakan kombinasi variabel yang berbeda, seperti disiplin kerja atau pelatihan kerja, sehingga pengujian kompetensi, motivasi, dan Keterampilan secara simultan terhadap produktivitas karyawan masih relatif terbatas. Perbedaan objek, sektor perusahaan, dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan

antarvariabel tersebut belum sepenuhnya konsisten, sehingga masih diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks perusahaan jasa seperti CV. Fawaz Abadi Jok.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh kompetensi, motivasi, dan Keterampilan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa pembuatan dan perbaikan jok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru pada konteks perusahaan kecil atau menengah yang memiliki karakter kerja berbasis keterampilan teknis dan pelayanan langsung kepada pelanggan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas kerja yang lebih tepat sasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok” adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok?

3. Apakah Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok?
4. Apakah kompetensi, motivasi, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Fawaz Abadi Jok.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, keterampilan berpengaruh secara simultan pada karyawan CV. Fawaz Abadi Jok.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- a) Bagi Perguruan tinggi penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan berbandingan dalam penelitian-penelitian sejenis yang tentunya lebih baik dengan ilmu dan teori pendukung yang terbaru sesuai dengan zamannya

- b) Bagi Perusahaan CV. Fawaz Abadi Jok, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi tambahan dan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi CV. Fawaz Abadi Jok untuk lebih memahami sejauh mana Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Fawaz Abadi Jok.
- c) Bagi Penyesuaian Penjadwalan Kegiatan kedepannya bisa lebih diperhatikan dan di sesuaikan lagi akan semua kegiatan yang ada agar lebih tersistematis dan terukur serta bisa meningkatkan jalinan antar pekerja

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan penelitian agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a.) Penelitian ini hanya membahas pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan Keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.
- b.) Objek penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di CV. Fawaz Abadi Jok, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan atau sektor lain yang memiliki karakteristik berbeda.

- c.) Responden dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang telah bekerja minimal 3 bulan, sehingga dianggap telah memahami kondisi dan sistem kerja di perusahaan.
- d.) Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi responden dalam memberikan jawaban.
- e.) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, sehingga hasil penelitian terbatas pada hubungan antar variabel secara statistik dan tidak membahas secara mendalam aspek kualitatif.