BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sebab keberhasilan perusahaan tidak semata di tentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun fasilitas kerja, melainkan juga oleh kemampuan SDM dalam menjalankan pekerjaan secara efektif, efisien, dan produktif Arasani & Mahendra, (2026) Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan bisnis yang kian kompetitif, perusahaan di tuntut mampu mengelola SDM secara optimal agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Peningkatan produktivitas kerja menempati posisi strategis dalam agenda pengelolaan SDM karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi serta daya saing perusahaan di era modern (Arasani & Mahendra, 2026)

Produktivitas kerja sendiri dapat di pahami sebagai gambaran kemampuan karyawan menghasilkan *output* secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, sebagaimana tercermin dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas, bukan semata di ukur dari jumlah hasil kerja yang di capai, melainkan juga dari kemampuan karyawan memenuhi target yang di tetapkan perusahaan (Harlianto et al., 2024)

Sari et al. (2024) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil pekerjaan secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, baik dari segi hasil maupun efisiensi penggunaan sumber daya. Produktivitas yang tinggi menandakan organisasi mampu mengelola SDM-nya secara optimal sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan. Perkembangan teknologi kerja *(workplace technology)* serta penerapan cara kerja baru *(new ways of working)* turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada berbagai sektor industri (Harlianto et al., 2024)

Persoalan produktivitas kerja bukan sekadar wacana teoretis, melainkan tantangan nyata pada skala global. The Future of Jobs Report 2025 dari World Economic Forum mengungkapkan bahwa kesenjangan keterampilan *(skills gap)* menjadi hambatan terbesar bagi perusahaan dalam transformasi bisnis, melebihi keterbatasan regulasi maupun modal, dengan sekitar 63% perusahaan mengidentifikasinya sebagai hambatan utama selama 2025–2030 World Economic Forum, (2025) Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas kerja ditentukan bukan hanya oleh jumlah tenaga kerja, melainkan juga kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari disiplin, keterampilan, dan pengalaman kerja yang sesuai tuntutan pekerjaan World Economic Forum, (2025).

Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia. Data Kementerian Ketenagakerjaan yang diberitakan Kompas.com menunjukkan produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dari 83,48 juta rupiah per tenaga kerja pada 2020 menjadi 89,33 juta rupiah pada 2024, namun peningkatan ini masih lambat dan belum mampu mengejar Singapura, Malaysia, maupun Thailand, sementara Indonesia masih berada di peringkat ke-111 dalam *World Competitiveness Ranking 2025* Widyant, (2026). Menurut Deniey A. Purwanto, peneliti senior INDEF, kondisi ini dipengaruhi oleh belum terpenuhinya keterampilan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar, tingginya proporsi pekerja informal, serta belum meratanya adopsi teknologi di berbagai sektor industri (Widyant, 2026).

Robert Walters Salary Survey 2026, mencerminkan di mana 81 persen perusahaan di Indonesia menilai kualitas kandidat belum sesuai kebutuhan posisi, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih lama, khususnya untuk posisi yang memerlukan keterampilan dan pengalaman spesifik (Prihatini et al., 2026). Badan Pusat Statistik mencatat tingkat pengangguran terbuka Agustus 2025 sebesar 4,85 persen dengan rata-rata upah buruh Rp3,33 juta, naik 1,94 persen dari Agustus 2024, meski peningkatan ini belum merata di seluruh sektor dan wilayah Badan Pusat Statistik Indonesia, (2025). Data-data tersebut menegaskan bahwa disiplin, keterampilan, dan pengalaman kerja merupakan tantangan struktural dunia kerja Indonesia, bukan sekadar isu internal satu perusahaan.

Signifikansi persoalan ini turut di dukung oleh temuan Sari et al., (2024) yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya kompetensi kerja dan disiplin kerja, dan membuktikan bahwa kompetensi serta disiplin kerja yang tinggi berkontribusi menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya di pengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mampu membangun perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Harlianto et al., (2024) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan *(work engagement)* akan lebih mudah meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Pada konteks yang lebih spesifik, persoalan produktivitas kerja tersebut turut tercermin pada CV Jasa Karya Anugerah, perusahaan yang bergerak di bidang *building construction* dan *welding*. Sebagai perusahaan konstruksi dan pengelasan, keberhasilan penyelesaian proyek pada CV Jasa Karya Anugerah tidak hanya di tentukan oleh kemampuan perusahaan menyediakan material maupun peralatan kerja, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan karyawan bekerja secara efektif, efisien, dan sesuai target waktu yang di tetapkan. Berdasarkan data karyawan perusahaan tahun 2026, CV Jasa Karya Anugerah memiliki 53 karyawan dengan karakteristik sebagaimana di sertakan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Karakteristik Karyawan CV Jasa Karya Anugerah

No	Kategori	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Usia	23-29 tahun	15
		30-39 tahun	18
		40-49 tahun	12
		50-59 tahun	8
	Jumlah		53
2	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	32
		Diploma (D3)	5
		Sarjana (S1)	16
	Jumlah		53
3	Divisi	Pemasaran	5
		Keuangan	2
		Operasional	5
		Lapangan	4
		Welding	16
		Building	21
	Jumlah		53

Sumber: CV Jasa Karya Anugerah, 2026

Data Tabel 1.1 menunjukkan 53 karyawan CV Jasa Karya Anugerah tersebar pada enam divisi (pemasaran, keuangan, operasional, operasional lapangan, welding, dan building) dengan latar belakang usia dan pendidikan yang beragam. Dominasi lulusan SMA/SMK (32 orang) mengindikasikan potensi kesenjangan keterampilan teknis, karena kompetensi spesifik konstruksi dan pengelasan lebih banyak bergantung pada pembelajaran lapangan dan pengalaman kerja dibanding lulusan Diploma/Sarjana. Sementara itu, dominasi usia 30–39 tahun (18 orang) menunjukkan mayoritas karyawan berada pada usia produktif, meski kematangan kerja antar individu belum tentu setara karena perbedaan pengalaman. Keberagaman ini menuntut kedisiplinan, keterampilan teknis, dan pengalaman kerja yang memadai agar produktivitas perusahaan dapat tercapai secara optimal

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan peneliti, kondisi ideal sebagaimana telah di paparkan sebelumnya belum sepenuhnya tercapai di lapangan. Masih di temukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah, di antaranya masih terdapat karyawan yang datang terlambat serta tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Berbagai permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut, sebagaimana akan di uraikan lebih lanjut melalui data absensi karyawan pada pembahasan disiplin kerja berikut.

Kemampuan kerja antar karyawan juga belum merata, sehingga kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan berbeda cukup mencolok antar divisi, sejalan dengan keberagaman latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pada Tabel 1.1. Dengan demikian, persoalan produktivitas kerja di CV Jasa Karya Anugerah tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan tiga aspek SDM: kedisiplinan kerja, penguasaan keterampilan teknis, dan akumulasi pengalaman kerja. Ketiganya telah banyak dikaji sebagai determinan penting produktivitas, namun belum tentu berlaku sama pada pekerjaan konstruksi dan pengelasan yang menuntut ketepatan, ketelitian, dan koordinasi kerja tinggi.

Fenomena tersebut menegaskan peningkatan produktivitas kerja tidak dapat dilakukan hanya menyediakan fasilitas kerja yang memadai, melainkan perlu di dukung oleh berbagai faktor berasal dari SDM itu sendiri, yaitu disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja Sari et al., (2024). Ketiga faktor tersebut saling melengkapi: keterampilan kerja membuat karyawan bekerja lebih cepat, tepat, dan berkualitas, sementara pengalaman kerja membekali pengetahuan dan kemampuan praktis menghadapi permasalahan pekerjaan, sedangkan peran disiplin kerja akan diuraikan lebih lanjut pada bagian berikut.

Fenomena rendahnya produktivitas kerja ini juga tercermin dari pencapaian target penyelesaian proyek karyawan CV Jasa Karya Anugerah periode Januari–Juni 2026, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Target Proyek Karyawan CV Jasa Karya Anugerah

No.	Bulan	Waktu Pengerjaan	Target Proyek	Proyek Tercapai	Proyek Belum Tercapai	Tercapai (%)	Belum Tercapai (%)
1	Januari	3 bulan/proyek	2	2	0	100%	0%
2	Februari	3 bulan/proyek	2	2	0	100%	0%
3	Maret	3 bulan/proyek	2	2	0	100%	0%
4	April	3 bulan/proyek	2	1	1	50%	50%
5	Mei	3 bulan/proyek	2	1	1	50%	50%
6	Juni	3 bulan/proyek	2	1	1	50%	50%
Total			**12**	**9**	**3**	**75%**	**25%**

Sumber: CV Jasa Karya Anugerah, 2026.

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 12 target proyek yang ditetapkan sepanjang periode Januari–Juni 2026, hanya 9 proyek (75 persen) yang berhasil diselesaikan sesuai target, sedangkan 3 proyek lainnya (25 persen) belum tercapai. Pencapaian target sebesar 100 persen hanya terjadi

pada tiga bulan pertama, yaitu Januari, Februari, dan Maret, sedangkan pada bulan April hingga Juni tingkat pencapaian menurun menjadi 50 persen setiap bulannya, dengan satu dari dua target proyek yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Penurunan pencapaian target pada paruh kedua periode tersebut menjadi indikasi nyata menurunnya produktivitas kerja karyawan, yang sejalan dengan permasalahan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan sebagaimana tercermin pada data absensi, serta kesenjangan keterampilan dan pengalaman kerja yang telah dipaparkan sebelumnya. Kondisi ini semakin memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.

Berdasarkan uraian tersebut, produktivitas kerja menjadi isu penting yang perlu di kaji lebih lanjut pada CV Jasa Karya Anugerah. Ketiga faktor yang telah di uraikan sebelumnya, yaitu disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, di pilih sebagai fokus kajian karena memiliki keterkaitan erat dengan kondisi yang di temukan di lapangan sebagaimana tergambar pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2, serta didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ketiganya berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Berkaitan dengan faktor pertama, disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap produktivitas kerja karyawan karena mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, serta standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga tingkat kedisiplinan setiap karyawan turut menentukan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target dan harapan perusahaan; kondisi ini sejalan dengan hasil observasi awal yang menunjukkan masih ditemukannya bentuk ketidakdisiplinan seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan di lapangan, sebagaimana diperkuat oleh data absensi karyawan pada periode Januari–Juni 2026 berikut.

Tabel 1.3 Absensi CV Jasa Karya Anugerah Tahun 2026

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase (%)	Karyawan Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persentase (%)
Januari	53	6	11,32	2	3,77
Februari	53	5	9,43	3	5,66
Maret	53	8	15,09	2	3,77
April	53	7	13,21	4	7,55
Mei	53	6	11,32	3	5,66
Juni	53	9	16,98	2	3,77
Total	53	41	12,89	16	5,03

Sumber: CV Jasa Karya Anugerah, 2026.

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat maupun tidak hadir tanpa keterangan cenderung berfluktuasi setiap bulan. Persentase karyawan yang terlambat berkisar antara 9,43 persen hingga 16,98 persen dari total karyawan, dengan angka tertinggi terjadi pada bulan Juni. Sementara itu, persentase karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berkisar antara 3,77 persen hingga 7,55 persen, dengan angka tertinggi terjadi pada bulan April. Secara keseluruhan, tercatat 41 kejadian keterlambatan dan

16 kejadian ketidakhadiran tanpa keterangan sepanjang enam bulan tersebut, atau rata-rata sekitar 9-10 kejadian ketidakdisiplinan setiap bulannya. Kondisi ini memperkuat bahwa disiplin kerja karyawan CV Jasa Karya Anugerah masih perlu mendapat perhatian serius, mengingat keterlambatan dan ketidakhadiran secara langsung mengurangi jam kerja efektif serta menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu perusahaan, sehingga disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Hamid et al., (2025) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan ketentuan, prosedur, serta norma organisasi, baik formal maupun informal, yang tercermin dari kehadiran, kepatuhan terhadap standar dan aturan kerja, kewaspadaan tinggi, serta perilaku kerja yang beretika, sehingga berfungsi sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada hasil, di mana karyawan yang disiplin cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menghindari tindakan yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Permana et al., (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, kesadaran, dan kesediaan karyawan untuk menaati serta menyesuaikan diri dengan seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin melalui tingkat kehadiran, kewaspadaan dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar dan peraturan perusahaan, serta penerapan etika kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja secara teratur, tekun, dan mematuhi seluruh ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja, sebagaimana diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu berikut. Dukungan empiris lain terhadap peran disiplin kerja turut dikemukakan oleh Triestanto et al. (2026), Khairiyah & Aisyah (2025), Ali & Kusdiyanto (2025), Pangesti et al. (2025), Rosita et al. (2025), Maulida (2024), Erica et al. (2024), dan Sari et al. (2024) yang secara konsisten menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan norma organisasi, ketepatan waktu, kehadiran, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga disiplin kerja yang baik mendorong keteraturan kerja, konsistensi, dan pencapaian standar profesional yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan, rangkaian hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja secara konsisten berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada berbagai sektor organisasi.

Keterampilan kerja merupakan faktor kedua yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebab perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang berpengetahuan, tetapi juga mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai standar operasional. Karyawan dengan keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah memahami tugas, mengoperasikan peralatan kerja, mengatasi permasalahan yang muncul selama proses kerja, serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih optimal. Sebagaimana tercermin

pada keberagaman divisi di Tabel 1.1, kemampuan kerja antar karyawan CV Jasa Karya Anugerah masih belum merata sehingga kualitas maupun kecepatan penyelesaian pekerjaan berbeda pada setiap karyawan, mengindikasikan bahwa keterampilan kerja masih perlu di perhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Yosiana & Baraba, (2025) keterampilan kerja merupakan kecakapan atau kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya di peroleh dari praktik, baik melalui latihan maupun pengalaman. Yosiana & Baraba, (2025) menjelaskan bahwa keterampilan mencakup kemampuan menspesifikasikan tujuan performa, mendiagnosa persoalan kerja, memilih strategi penyelesaian, berinteraksi, serta menilai efektivitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah menguasai peralatan kerja serta menyelesaikan tugas secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Pendapat tersebut di dukung oleh Mainake et al., (2024) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja mencakup kemampuan mengoperasikan peralatan kerja, berkomunikasi secara efektif, serta memanfaatkan fasilitas kerja untuk mendukung penyelesaian tugas, sehingga karyawan yang terampil mampu memberikan kontribusi optimal bagi peningkatan produktivitas organisasi. Dukungan lebih lanjut ditunjukkan oleh Hendriani et al. (2024), Masruroh et al. (2025), dan Mustofa & Asmawan (2024) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang menyelesaikan tugas serta menggunakan berbagai alat yang

diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan, yang dapat diperoleh melalui praktik, pembelajaran, dan pelatihan, mencakup keterampilan, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memperoleh hasil yang optimal. Secara keseluruhan, rangkaian hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa keterampilan kerja secara konsisten berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada berbagai sektor organisasi.

Faktor ketiga yang diduga turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja, yang memberi kesempatan bagi karyawan mempelajari karakteristik pekerjaan, memahami prosedur operasional, serta meningkatkan kemampuan menghadapi permasalahan kerja, sehingga semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi pada CV Jasa Karya Anugerah yang menunjukkan masih adanya perbedaan kemampuan antar karyawan: yang berpengalaman lebih baik bekerja lebih cepat dan tepat, sedangkan yang pengalamannya relatif sedikit masih memerlukan arahan dan penyesuaian dalam bertugas, sehingga pengalaman kerja perlu mendapat perhatian perusahaan, sebagaimana tercermin dari lamanya masa kerja karyawan pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Masa Kerja Karyawan CV Jasa Karya Anugerah

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	2	3,77
2	Antara 1 - 3 tahun	17	32,08
3	Lebih dari 3 tahun	34	64,15
	Total	53	100

Sumber: CV Jasa Karya Anugerah, 2026.

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 53 karyawan CV Jasa Karya Anugerah, mayoritas telah memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (64,15%), diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang (32,08%), sementara karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya berjumlah 2 orang (3,77%). Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga secara teoretis seharusnya telah memiliki penguasaan yang baik terhadap pekerjaan konstruksi dan pengelasan.Namun demikian, sebagaimana dipaparkan pada hasil observasi awal peneliti, kondisi tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan kenyataan di lapangan. Kemampuan penyelesaian pekerjaan antar karyawan masih menunjukkan perbedaan, meskipun sebagian besar telah memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, sementara karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun masih memerlukan arahan dan penyesuaian yang lebih intensif. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja belum sepenuhnya berbanding lurus dengan produktivitas kerja, sehingga pengalaman kerja tetap perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Hamid et al., (2025) pengalaman kerja tercermin dari lamanya seseorang bekerja, tingkat pengetahuan yang dikuasai, keterampilan dalam menggunakan alat, penguasaan pekerjaan dan peralatan, serta keahlian yang dimiliki karyawan. Semakin lama dan luas pengalaman kerja yang dimiliki, semakin baik pula penguasaan karyawan terhadap prosedur, teknik, dan

strategi penyelesaian masalah dalam pekerjaannya, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Agnis & Cahyadi, (2024) menjelaskan pengalaman kerja merupakan pengalaman yang diperoleh seseorang selama menjalankan pekerjaan sehingga dapat membentuk pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, di mana semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin baik pula penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Prabowo & Chasanah, (2024) menambahkan pengalaman kerja merupakan lamanya waktu seseorang bekerja sejak mulai diterima di tempat kerja hingga saat ini, yang berkaitan dengan masa kerja seseorang yang secara bertahap dapat meningkatkan keahlian dan pemahaman dalam menguasai pekerjaan, sehingga semakin lama seseorang menjalankan pekerjaannya, semakin besar pengalaman yang diperoleh. Hestiawan et al., (2025) Molvy et al., (2024) menjelaskan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan melalui pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya, yang berkaitan dengan lama atau masa kerja seseorang yang dapat membantu memahami tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Utari & Dewanti, (2025) juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat membantu seseorang menguasai tugas dan menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan, sehingga semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin baik penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semakin memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan serta keterampilan

yang dimilikinya. Handayani et al., (2024) menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan mengenai suatu pekerjaan melalui keterlibatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang tidak hanya berkaitan dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja.

Ketiga uraian variabel tersebut menegaskan bahwa produktivitas kerja merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, yang di pengaruhi oleh berbagai faktor baik dari karakteristik individu maupun lingkungan kerja. Penelitian Harlianto et al., (2024) menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja di pengaruhi oleh *workplace technology, job autonomy*, dan *new ways of working*, sementara penelitian Sari et al., (2024) membuktikan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kedua hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa produktivitas kerja merupakan variabel yang kompleks sehingga perlu di kaji melalui berbagai pendekatan sesuai karakteristik organisasi yang di teliti.

Penelusuran terhadap penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan adanya dua celah penelitian (*research gap*) yang tajam dan perlu di tindak lanjuti. Pertama, terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang cukup signifikan pada variabel keterampilan kerja: penelitian Masruroh et al., (2025) membuktikan pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap

produktivitas kerja, sementara penelitian Mudiansyah et al., (2025) justru menemukan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga hubungan kedua variabel tersebut masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut.

Kedua, mayoritas penelitian terdahulu terkait disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di lakukan secara terpisah pada sektor manufaktur, instansi pemerintah, maupun perusahaan jasa secara umum, sedangkan penelitian yang secara bersama-sama mengkaji ketiga variabel tersebut pada perusahaan jasa konstruksi skala kecil menengah, seperti CV Jasa Karya Anugerah, masih sangat terbatas, padahal karakteristik pekerjaan konstruksi dan pengelasan yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan teknis, dan koordinasi kerja tinggi berpotensi menghasilkan pola hubungan antar variabel yang berbeda di bandingkan sektor lainnya. Kedua celah tersebut menegaskan urgensi penelitian ini untuk memberikan bukti empiris baru yang lebih spesifik dan kontekstual.

CV Jasa Karya Anugerah, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *building construction* dan *welding* yang keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan, merupakan objek yang relevan untuk menjawab kedua celah penelitian tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal serta data pada Tabel 1.1 sampai dengan Tabel 1.4, masih di temukan permasalahan yang berkaitan dengan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai target, perbedaan tingkat keterampilan kerja, serta pengalaman kerja yang belum merata di antara

karyawan. Kondisi tersebut di duga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sehingga perlu di analisis secara ilmiah untuk memperoleh solusi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena, hasil penelitian terdahulu, serta research gap dan urgensi penelitian di atas, penelitian ini tidak hanya menguji kembali pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, tetapi juga memberikan bukti empiris pada objek penelitian yang berbeda, yaitu CV Jasa Karya Anugerah yang bergerak di sektor jasa konstruksi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan produktivitas kerja karyawan. Atas dasar itu, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah Kabupaten Magetan."

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis penelitian, penelitian ini membatasi kajiannya pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini hanya di lakukan pada seluruh karyawan CV Jasa Karya Anugerah.
2. Variabel yang di kaji dalam penelitian ini di batasi pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) sebagai

variabel independen, serta Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji secara empiris “pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik sejenis, khususnya pada perusahaan di sektor jasa konstruksi.

2. Manfaat Praktis

   Selain manfaat teoritis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak praktis yang signifikan bagi berbagai pihak, antara lain:

   a. Bagi Peneliti

      Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi, sehingga dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

   b. Bagi Akademisi

      Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan bahan ajar yang relevan bagi dosen maupun mahasiswa yang mengkaji topik-topik terkait disiplin kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi manajemen CV Jasa Karya Anugerah mengenai pentingnya disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, baik bagi perusahaan maupun pengembangan diri karyawan.