

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan sumber daya ekonomi yang terbatas telah memaksa perusahaan untuk dapat bertahan dalam situasi yang menantang. Perubahan struktur pasar perdagangan bebas di Indonesia yang didorong oleh tantangan global memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan bisnis di Indonesia. Meningkatkan daya saing produk dan kualitas produksi suatu perusahaan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memerangi persaingan. Tidaklah cukup bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sejumlah besar uang untuk memenuhi tujuannya pekerjanya juga harus berkontribusi. Oleh karena itu, kerjasama antara pengusaha dan pekerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang tercermin dalam produktivitas kerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah pelatihan menurut (Sri Wahyuningsih, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset terbesar perusahaan karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan operasi bisnis. Perusahaan harus memberikan perhatian maksimal kepada para pekerjanya dengan meningkatkan bakat, pengetahuan, dan keterampilan mereka, terutama mengingat pesatnya kemajuan teknologi. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas staf. Pelatihan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Pelatihan

memiliki kapasitas untuk menyelaraskan pekerja dengan rencana perusahaan, dan produktivitas karyawan adalah salah satu metrik perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja menurut (Siagian, 2021:202) ketika mencari sumber daya manusia (pekerja) yang kompeten, harus mempertimbangkan tidak hanya daya tarik seseorang, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja sepanjang hidupnya, tetapi juga sumber daya dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Karena disiplin adalah suatu keadaan di mana individu-individu yang menjadi anggota organisasi dan tunduk pada norma-norma yang berlaku ditempatkan pada posisi tertentu. Disiplin kerja dengan demikian harus diterapkan dalam suatu organisasi karena tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpanya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio *output* terhadap *input*, dengan nilai tambah dan prosedur pemrosesan yang lebih baik yang diperlukan untuk output tersebut. Produktivitas itu adalah ukuran seberapa baik sumber daya ditangani dan dieksploitasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas karyawan sangat penting karena menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Akibatnya, sangat penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan terukur yang dapat digunakan sebagai tolok ukur, dan penilaian produktivitas merupakan alat manajemen yang penting. di setiap sektor ekonomi. (Gumilar, 2018:56)

PT Duta Multi Karya yang bergerak di bidang *finishing* dan *plating specialist* yang berkantor pusat di Batam Center merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam. Di bidang ahli *finishing* dan *plating specialist*, karyawan bagian operator PT Duta Multi Karya harus memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sangat baik karena pekerja di sektor ini adalah jantung perusahaan manufaktur. Maksud dari SOP (*Standard Operating Procedure*) kerja ini adalah untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang baik kepada operator sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. PT Duta Multi Karya menerapkan struktur kerja tiga shift sesuai dengan perusahaan pada umumnya. Tujuan dari penerapan aturan ini PT Duta Multi Karya adalah untuk memastikan bahwa semua pekerja mampu memberikan produktivitas kerja yang tinggi melalui pelatihan dan disiplin kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung tentang permasalahan pelatihan di PT Duta Multi Karya, perusahaan tersebut telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena karyawan tersebut tidak bisa menerapkan ilmu yang didapatkan waktu pelatihan ke tempat kerja. Adapun data didapat terkait dengan pelatihan yang diadakan PT Muti Duta Karya pada tahun 2021-2022 sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Data Pelatihan PT Duta Multi Karya 2021-2022

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
1	Pelatihan Karyawan Baru	Orientasi Umum	56
		Pelatihan Umum Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan	
2	Pelatihan Proses	Detail Program Kerja Praktek	45

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Kategori Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Jumlah Karyawan Mengikuti Pelatihan
3	Pelatihan Proses Pelapisan	Pelatihan Proses untuk Operator	78
4	Pengecekan Kualitas	Pelatihan Inspeksi untuk Inspektur	127
		Penanganan Kimia	
		Pelatihan 5S	
		Pemecahan Masalah Cacat	
		Kesadaran Kualitas dan Jaminan	
		Audit internal	
		Penilaian Risiko & Dampak Aspek	
		Latihan/Pertarungan Kebakaran	
		Pelatihan Tanggap Darurat	
		ROHS	

Sumber : PT Duta Multi Karya, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dalam proses pelatihan PT Duta Multi Karya melakukan proses pemilihan dan seleksi karyawan yang akan mengikuti kegiatan pelatihan. PT Duta Multi Karya akan memilih kebutuhan pelatihan berdasarkan dengan menganalisa masalah karyawan. PT Duta Multi Karya mengembangkan pelatihan sehingga karyawan dapat mencapai hasil yang efektif. Selain itu, efektivitas proses pelatihan akan ditentukan oleh materi pelatihan yang ditawarkan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, karyawan yang mengikuti program tidak memberikan keterampilan yang lebih berkualitas dibandingkan yang tidak mengikuti. Kemampuan karyawan yang ditunjukkan belum menghasilkan pemahaman dan kemampuan teknis yang sesuai. Kemampuan yang dihasilkan belum maksimal. Dengan adanya pelatihan maka pengetahuan karyawan meningkat sebagai hasil dari pelatihan, tetapi pengetahuan yang baru diperoleh

tidak dibagikan kepada karyawan lain. Namun pelatihan di PT Duta Multi Karya yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Permasalahan kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja, berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, tentang permasalahan disiplin di PT Duta Multi Karya. Disiplin kerja sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk menjalankan rencana kerja dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan di PT Duta Multi Karya dinilai dari ketepatan waktu datang dan pulang, jarangny izin, dan kesiapan mereka untuk mengembalikan peralatan. Dengan demikian, memperhatikan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika seseorang memiliki disiplin kerja yang kuat, mereka akan berhasil melaksanakan tanggung jawabnya. Adapun daftar kehadiran karyawan bagian produksi PT Duta Multi Karya pada bulan maret 2021- Februari 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kehadiran Karyawan PT Duta Multi Karya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Maret	130	1	1	2	4
2	April	130	12	18	20	50
3	Mei	130	3	5	5	13
4	Juni	130	7	6	8	21
5	Juli	130	10	10	11	31
6	Agustus	130	10	10	13	33
7	September	130	4	5	5	14
8	Oktober	130	5	3	5	13
9	November	130	7	15	15	37
10	Desember	130	5	3	7	15
11	Januari	130	4	6	9	19
12	Februari	130	5	10	7	22

Sumber : PT Duta Multi Karya, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.2 diatas bahwa rekap kehadiran karyawan di PT Duta Multi Karya dari bulan Maret 2021 - Februari 2022 dengan jumlah karyawan 130 orang dapat dikatakan masih belum maksimal kedisiplinannya. Fenomena yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja nyata seorang karyawan dapat disimpulkan dari tingkat dedikasi dan konsistensi yang mereka gunakan untuk mendekati pekerjaan mereka setiap hari. Diperkirakan bahwa dengan mendorong tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang akan mengarah pada input yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung dengan Supervisor PT Duta Multi Karya, Masalah produktivitas karyawan di PT Duta Multi Karya dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam menerapkan SOP (*Standard Operating Procedures*). Selain itu ada saat tertentu di akhir bulan yang terkadang dapat menyebabkan fluktuasi semangat kerja karyawan karena target belum tercapai. Belum lagi lingkungan kerja di PT Duta Multi Karya yang berantakan serta alat-alat yang setelah digunakan tidak ditempatkan pada tempat yang sebenarnya dan cahaya lampu penerangan yang kurang baik.

Setiap karyawan di PT Duta Multi Karya bertanggung jawab untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dengan memenuhi tujuan produktivitas kerja yang ditetapkan untuk mereka oleh perusahaan. Produktivitas di tempat kerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh setiap karyawan setiap bulan. Produksi adalah tujuan setiap perusahaan untuk menghasilkan uang, dan tabel berikut menampilkan data yang diperoleh tentang jumlah produksi dan

produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya dari Maret 2021 hingga Februari 2022:

Tabel 1. 3 Jumlah Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Duta Multi Karya

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perbulan (pcs)	Target Produksi Perbulan (pcs)	Total Produktivitas (orang)
1	Maret	130	260.000	280.000	2.000
2	April	130	255.000	280.000	1.962
3	Mei	130	271.000	280.000	2.085
4	Juni	130	295.000	280.000	2.269
5	Juli	130	280.000	280.000	2.154
6	Agustus	130	221.000	280.000	1.700
7	September	130	231.000	280.000	1.777
8	Oktober	130	230.000	280.000	1.769
9	November	130	285.000	280.000	2.192
10	Desember	130	280.000	280.000	2.154
11	Januari	130	211.000	280.000	1.623
12	Februari	130	257.000	280.000	1.977

Sumber : PT Duta Multi Karya, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari produktivitas kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari masih banyak nya jumlah produksi yang belum mencapainya target yang berkaitan dengan kualitas, Belum maksimalnya efektivitas dan efisiensi waktu dari produksi di atas menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Duta Multi Karya yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja ditunjukkan kurangnya disiplin kerja dan pelatihan yang diberikan oleh PT Duta Multi Karya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Duta Multi Karya**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Keberhasilan pelatihan belum terlihat karena masih banyak karyawan yang sudah diberikan pelatihan tetapi tidak bisa menerapkannya ditempat kerja.
2. Disiplin kerja karyawan yang belum maksimal mengakibatkan produktivitas kerja belum memenuhi target bagi perusahaan.
3. Kemampuan karyawan yang minim dalam melaksanakan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) sehingga menurunnya produktivitas kerja.
4. Produktivitas kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, karena masih banyak nya jumlah produksi yang belum mencapainya target.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Duta Multi Karya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai sumber pemikiran dalam ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Secara praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Dengan bantuan penelitian ini, dimaksudkan bahwa penulis akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pelatihan, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yang telah dipelajari melalui studi tingkat perguruan tinggi dan realitas aktual yang ada di PT Duta Multi Karya.
- 2) Dapat digunakan sebagai wahana untuk menerapkan pengetahuan manajemen yang telah diperoleh melalui perkuliahan dan untuk mendapatkan pengetahuan dalam penelitian.

b. Bagi Akademisi

- 1) Temuan penelitian ini dapat ditambahkan ke literatur dan dimanfaatkan sebagai referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam.
- 2) Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk mendorong penelitian masa depan dalam masalah yang sebanding.

c. Bagi Pembaca

Temuan penelitian ini kemungkinan akan berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana pelatihan dan disiplin kerja beroperasi, serta berfungsi sebagai referensi untuk penelitian masa depan tentang pelatihan dan disiplin kerja.