

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, perusahaan harus terus beradaptasi agar tetap relevan. Tujuan perusahaan perlu terus berkembang sejalan dengan waktu, namun semakin lama beroperasi, persaingan pun semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan bertahan menghadapi ancaman eksternal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengukuhkan dirinya dengan meningkatkan produktivitas kerja sebagai strategi pertahanan internal yang efektif. (Hariani, 2022)

Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan sadar, merupakan suatu prasyarat untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh Negara, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak. Kehilangan disiplin dapat berdampak pada efisiensi kerja dan pelaksanaan tugas pekerjaan. Ketiadaan penegakan disiplin berpotensi menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, mengurangi efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. (Nitisemito, 2002:199)

Sebagai contoh, apabila fokus pemerintah hanya pada pengembangan pendidikan, keterampilan, dan teknologi tanpa memperhatikan semangat dan disiplin kerja para pegawai, maka tingkat pendidikan, keterampilan, dan teknologi yang tinggi tidak akan menghasilkan produk optimal jika masyarakat yang terlibat tidak dapat mengaplikasikannya secara teratur dan memiliki tingkat disiplin kerja yang kuat.

Pelatihan merujuk pada segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja pada tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau pada pekerjaan yang terkait dengan bidang kerjanya. (Billy Virya Hapsoro, n.d) Pelatihan dan pengembangan dalam lingkungan kerja sering menjadi topik pembicaraan di berbagai perusahaan, organisasi, instansi, atau bahkan di lembaga kesehatan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, baik dalam tugas yang saat ini diemban maupun yang akan diemban di masa depan. Pelatihan dianggap sebagai tanggung jawab bersama perusahaan dan semua stakeholders yang terlibat dalam perencanaan dan pengembangan bisnis. Melalui penyelenggaraan pelatihan, perusahaan sejatinya melakukan investasi jangka panjang dalam memperkaya nilai-nilai perusahaannya.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi, minat, dan keinginan untuk merasa kompeten, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial dan pengakuan, dapat mempengaruhi produktivitas secara positif.

Motivasi merujuk pada kondisi psikologis individu yang mendorongnya untuk terlibat dalam aktivitas tertentu demi mencapai tujuannya. Motivasi melibatkan dua aspek, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal (Sumadi Suryabrata, 2002: 70). Motivasi internal melibatkan faktor-faktor dan kondisi yang berasal dari dalam

diri individu, menjadi dorongan yang mendorong pelaksanaan aktivitas. Sementara itu, motivasi eksternal mencakup faktor-faktor dan situasi yang berasal dari luar individu, dipengaruhi oleh orang tua atau lingkungan, seperti contohnya, seorang ibu membawa balitanya ke posyandu karena didorong oleh suami, keluarga, atau orang lain.

Produktivitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, dan beberapa faktor negatif yang dapat memengaruhi produktivitas termasuk situasi politik, keterbatasan peralatan, perlengkapan yang sudah usang, kurangnya pengalaman karyawan, dan manajemen perusahaan yang kurang baik. (Gd Krisna Pramana Putra & Wayan Suana, 2018). Kualitas disiplin kerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jadwal, ketepatan waktu, ketelitian, integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dengan menghormati tenggat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, menghindari kelalaian, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.

PT Bintang Lestari merupakan suatu perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan berbagai macam barang konsumsi, di antara bisnis lainnya. Pada awalnya, fokus perusahaan adalah pada produk sabun, namun para pendirinya juga ingin mengatasi masalah kotoran yang membandel. Penelitian bahan baku menjadi prioritas utama PT Bintang Lestari. Misi PT Bintang Lestari adalah memberikan kepuasan dan kualitas hidup yang lebih baik kepada masyarakat Indonesia melalui layanan dan produk unggulannya, antara lain Attack, Bioré, Laurier, Merries, Men's

Biore, Magiclean, Megrhythm, dan Relief, serta melalui pengembangan teknologi yang berkelanjutan. dan adaptasi terhadap kebutuhan konsumen.

Disiplin memegang peran krusial dalam konteks perusahaan, di mana kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur mencerminkan penilaian positif terhadap perusahaan tersebut. Pada PT Bintang Lestari, kehadiran karyawan yang sering terlambat atau bahkan tidak hadir dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang lain mungkin perlu membantu menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang tidak hadir, atau dalam kasus keterlambatan, pekerjaan karyawan tersebut mungkin mengalami penundaan.

Penulis akan melampirkan data absensi karyawan PT Bintang Lestari periode tahun 2023.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT Bintang Lestari

| Bulan | Jumlah orang yang pernah terlambat | Jumlah orang yang tidak hadir | Jumlah Karyawan |
|--------------|---|--------------------------------------|------------------------|
| Januari | 6 | 4 | 100 |
| Febuari | 4 | 2 | 100 |
| Maret | 7 | 4 | 100 |
| April | 3 | 7 | 100 |

Sumber: PT Bintang Lestari (Tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas merupakan data absensi pada PT Bintang Lestari, dapat kita simpulkan bahwa :

1. Bulan Januari: Terdapat 6 orang yang pernah terlambat dan 4 orang yang tidak hadir dari jumlah total karyawan pada bulan tersebut adalah 100 orang.

2. Bulan Februari: Terdapat 4 orang yang pernah terlambat dan 2 orang yang tidak hadir dari karyawan pada bulan tersebut 100 orang.
3. Bulan Maret: Terdapat 7 orang yang pernah terlambat dan 4 orang yang tidak hadir dari karyawan pada bulan tersebut 100 orang.
4. Bulan April: Terdapat 3 orang yang pernah terlambat dan 7 orang yang tidak hadir dari karyawan pada bulan tersebut 100 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada PT Bintang Lestari yang mempengaruhi keterlambatan karyawan biasanya disebabkan oleh cuaca hujan dan kendala kerusakan kendaraan secara tiba-tiba. Dengan adanya keterlambatan masuk kerja ini bisa mengakibatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bintang Lestari menurun karena akan berdampak langsung ke pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika karyawan pada perusahaan bisa datang sesuai waktu maka mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat tergantung pada tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan, yang tercermin dalam kinerja karyawan dan pencapaian omset. Kekurangan insentif dapat mengakibatkan kurangnya motivasi di antara karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Terkadang, rendahnya omset juga dapat disebabkan oleh penurunan jumlah pesanan yang diterima.

Penulis akan melampirkan data pencapaian omset PT Bintang Lestari periode

tahun 2023.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Omset PT Bintang Lestari

| Bulan | Target | Total Pencapaian | Insentif |
|--------------|------------------|-------------------------|-----------------|
| Januari | Rp 1.400.000.000 | 90% | Rp 200.000 |
| Febuari | Rp 1.400.000.000 | 110% | Rp 1.350.000 |
| Maret | Rp 1.450.000.000 | 100% | Rp 800.000 |
| April | Rp 1.550.000.000 | 95% | Rp 400.000 |
| Mei | Rp 1.550.000.000 | 95% | Rp 400.000 |
| Juni | Rp 1.700,000.000 | 90% | Rp 200.000 |

Sumber: PT Bintang Lestari (Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja berupa kurangnya pemberian insentif atau bonus yang diimbangi dengan meningkatnya target yang harus dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti jelaskan, peneliti sangat tertarik untuk membahas dan mengangkat permasalahan dengan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang penulis tuliskan dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut ini:

1. Motivasi kerja kurang efektif karena insentif penjualan telat diterima oleh karyawan sehingga tidak bersemangat mencapai target.
2. Tidak adanya sanksi yang tegas dan konsisten terhadap karyawan yang

melakukan pelanggaran terhadap aturan keterlambatan dan ketidakhadiran, sehingga karyawan tidak merasa terdorong untuk mematuhi aturan tersebut

3. Pelatihan atau pengembangan yang diberikan kepada karyawan hanya berupa pemaparan materi produk tanpa adanya praktek dilapangan sehingga membuat karyawan tidak dapat menjual produk baru secara maksimal.
4. Kurang efektifnya motivasi, tidak adanya sanksi yang tegas dan tidak adanya pelatihan atau pengembangan karyawan yang memadai sehingga menyebabkan tidak adanya semangat bekerja yang kemudian membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas di atas maka masalah yang akan dibatasi ialah, sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian hanya meliputi pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. PT Bintang Lestari menjadi objek pada penelitian ini.
3. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang di PT Bintang Lestari

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dinyatakan diatas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah proses disiplin yang diterapkan oleh PT Bintang Lestari berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

2. Apakah Pelatihan yang diterapkan oleh PT Bintang Lestari berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Apakah motivasi kerja di PT Bintang Lestari berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan yang telah dipilih oleh peneliti, maka disusunlah tujuan peneliti sebagai berikut:

4. Mengetahui pengaruh proses disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari
6. Menganalisis pengaruh disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari.
7. Menemukan solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari melalui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menganalisis

keterkaitan antara disiplin, pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan di PT Bintang Lestari. Harapannya, penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasional.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Peneliti

Manfaatnya terletak pada ekspansi pengetahuan dan pemahaman yang dapat dijadikan referensi pribadi terhadap pemahaman dan pelaksanaan penelitian.

2. Untuk Perusahaan

Berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang efektif, pelatihan yang sesuai, dan penciptaan motivasi kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

3. Untuk Universitas Putera Batam

Diharapkan, hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif pada pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi dokumen akademik yang berharga sebagai acuan di kalangan civitas akademika.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Berperan sebagai landasan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik sumber daya manusia, dengan variabel disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja.