

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu jenis industri jasa yang mematuhi peraturan bisnis dengan berbagai peran dan fungsi manajerialnya. Perusahaan adalah suatu organisasi khusus yang dicurahkan untuk melaksanakan pengelolaan proses produksi. Perusahaan mempunyai sumber daya manusia. Tujuan utama untuk menghasilkan produk.<sup>1</sup>

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi*, (Jakarta: PT. Media Global Edukasi, 2001), 137.

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 193.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>3</sup>

Dari penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono 2016 tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder Tegal”. Menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.<sup>4</sup> Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen.

Selain dengan kedisiplinan faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

<sup>4</sup> Mufti Aspiyah dan S. Martono, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja pada Produktivitas Kerja pada CV. Lut Putra Solder Tegal*, *Management Analysis Journal*, Volume 5, No. 4, Tahun 2016.

Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan kariernya dimasa yang akan datang.<sup>5</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin 2014 tentang “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo”. Menyatakan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo.<sup>6</sup> Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen.

Selain dengan pengalaman kerja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.<sup>7</sup>

Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.<sup>8</sup>

Dari penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagia<sup>1</sup>, Wayan Suwendra<sup>2</sup> 2016 tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

---

<sup>5</sup> Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: BPEF, 2008), 237.

<sup>6</sup> Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*, Jurnal Manajemen, Volume 01, No. 02, Juli 2014.

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), 126.

<sup>8</sup> Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif dan Kolektif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 104.

Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar". Menyatakan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar.<sup>9</sup> Adapun persamaan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu tidak ada variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini terdapat disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana di cermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator . salah satu idikatornya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.<sup>10</sup>

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya

---

<sup>9</sup> Luh Putu Ega Apriliyantini, Wayan Bagia1, Wayan Suwendra2, *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Anugerah Merta Sari Sedana Gianyar*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Volume 4, Tahun 2016.

<sup>10</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 105-106.

manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi.<sup>11</sup>

Diperusahaan Muria Batik Kudus masalah yang dihadapinya yaitu tentang produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Di Muria Batik Kudus kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat terhadap aturan waktu, dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memerhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dikuasai dan ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Di Muria Batik Kudus masih ada orang yang masih belum lancar dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan lama masa kerjanya. Pengalaman kerja seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut telah merasakan tugas pekerjaannya sebelumnya dalam waktu relatif lama. Sehingga pengalaman yang dimiliki seseorang akan lebih mudah dalam melakukan tugas pekerjaannya. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka semakin akan terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat, selain itu hasil kualitas pekerjaannya

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 94.

juga akan semakin baik. Orang dikatakan telah berpengalaman apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui suatu pekerjaan yang berkaitan.

Salah satu sumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dalam melakukan pencapaian produktivitas. Pelatihan yang dialami oleh Muria Batik Kudus karyawan yang masih belum maksimal dalam menguasai latihan pekerjaannya. Sehingga terlebih dahulu harus melakukan proses pelatihan dan program pelatihan. Dengan program pelatihan diharapkan akan memberi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Salah satu pelatihan yang harus diberikan karyawan yaitu memberikan bagaimana contoh dan cara-cara dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan mengadakan pelatihan dengan tujuan agar memudahkan karyawan untuk memenuhi sesuai target kerja perusahaan. Dengan adanya pelatihan dapat menambah pengetahuan bagi karyawan.

Muria Batik Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi batik, banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.<sup>12</sup>

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas. Dengan semakin meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan latar belakang inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Muria Batik Kudus”**

---

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Yuli Astuti pemilik Muria Batik Kudus, Tanggal 10 Juli 2018.

## B. Penegasan Istilah

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah data yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>13</sup> Pengaruh dari penilaian ini yaitu karyawan mendapatkan produktivitas kerja yang diharapkan di Muria Batik Kudus dari faktor disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja.

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.<sup>14</sup>

### 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.<sup>15</sup>

### 4. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>16</sup>

### 5. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikerjkan dengan hasil dalam bentuk barang dan jasa.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Hendra Yuliawan, *Kamus Lengkap, Bahasa Indonesia*, (Surakarta: Pustaka Mandiri, 2006), 467.

<sup>14</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 87.

<sup>15</sup> Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), 237.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 164.

<sup>17</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 199.

### C. Batasan Masalah

Untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penulis memberi batasan sebagai berikut:

1. Rasio yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja. Sedangkan rasio yang dijadikan variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas karyawan.
2. Tempat penelitian akan dilakukan di perusahaan Muria Batik Kudus Desa Karangmalang Rt. 4 / RW. 2, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus.

### D. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus ?
4. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus ?

### E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.

### F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman



peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Muria Batik Kudus.

## 2. Manfaat secara Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan peneliti susun:

### 1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan skripsi, surat pernyataan keaslian skripsi, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang teori disiplin kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

**BAB V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.