

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki berbagai sumber daya yang melimpah. Sumber daya yang melimpah tersebut tentunya dikelola dan dimanfaatkan oleh berbagai perusahaan yang ada di Indonesia. Setiap perusahaan pasti menginginkan laba atau keuntungan bagi perusahaannya. Faktor yang sangat penting dalam menunjukkan dan meningkatkan kompetitif perusahaan adalah dari segi pengelolaan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia termasuk hal yang paling penting dalam dunia kerja.¹ Sumber daya manusia merupakan *asset* penting dalam perusahaan. Keterlibatan manusia dalam perusahaan sangat penting dan diperlukan. Oleh sebab itu, apabila *asset* perusahaan tersebut memiliki kualitas yang kurang baik maka kualitas dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan akan berkurang.²

Kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia semakin meningkat tiap tahunnya. Peningkatan ini dikarenakan persaingan ketat yang ada pada tiap perusahaan di Indonesia. persaingan ini memberikan dorongan bagi manusia untuk lebih meningkatkan kualitas. Selain perusahaan Indonesia, banyaknya perusahaan asing yang ada di Indonesia juga mempengaruhi peningkatan kualitas manusia atau pekerja yang ada di Indonesia. Peralunya teknologi dan kecanggihan pengelolaan sumber daya perusahaan asing lebih baik daripada perusahaan di Indonesia.³

¹ Hima Nurwidya Timur, "Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Blowing Unit DI PT. Tirta Sukses Perkasa", *JPTM* 08, no. 1 (2019): 120.

² Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan", *Jurnal Bisnis Administrasi* 04, no. 2 (2015): 32.

³ Olla Masilan Dkk, "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 2 (2015): 2.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resources department*. Menurut A.F. Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi atau perusahaan yang membutuhkannya.⁴

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, utamanya dalam pembangunan dan pengembangan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa adanya sebuah dukungan penuh dari sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas SDM itu.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber daya manusia (SDM) secara makro adalah warga negara yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif yang mampu memenuhi kebutuhan, yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat.⁵

Dalam peningkatan produktivitas salah satunya didapat dengan melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan. Program pelatihan dimaksudkan untuk

⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2012), 1.

⁵ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), 13.

mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja yang sedang berjalan.⁶ selain itu, jika prestasi kerja karyawan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan secara otomatis produktivitas dari kerja karyawan pun juga akan meningkat. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi adalah terletak pada produktivitas kerjanya. Apabila produktivitas kerjanya tinggi atau bertambah, maka akan dinyatakan berhasil. Namun apabila produktivitas kerjanya lebih rendah dari standar atau menurun, maka bisa dikatakan tidak atau kurang sukses.⁷ Produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan yang merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.⁸

Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*" menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP London Sumatera Utara, Tbk, Medan.⁹ Yudi Siswadi dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*" menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁰

⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 149.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2014), 93.

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 95.

⁹Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani, "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Utara, Tbk. Medan," *Jurnal Bisnis Admistrasi* 4, no. 2 (2015), 58.

¹⁰ Yudi Siswadi, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA), Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, no. (2016), 137.

Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*" yang telah menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan.¹¹

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT Dua Kelinci merupakan sebuah perusahaan makanan asal Indonesia. Perusahaan ini didirikan di Pati, Jawa Tengah pada tahun 1972. Dan PT. dua kelinci sekarang mempunyai cabang hingga jakarta dan surabaya. Perusahaan ini menghasilkan berbagai macam produk makanan dan minuman seperti pilus, kacang oven, Kacang panggang, kacang atom putih, dan kacang koro. Selain Makanan, perusahaan dua Kelinci juga memproduksi bermacam macam minuman atau makanan ringan. Meskipun sudah mempunyai cabang dimana-mana perusahaan ini berpusat di Pati tepatnya di Jl. Raya Pati-Kudus Km.6,3 Pati 59163 Jawa Tengah.

Pada PT. Dua Kelinci ada 3 divisi yakni divisi produksi, non produksi dan office dimana untuk divisi produksi sendiri ada beberapa macam. Dan pada kesempatan ini saya fokus meneliti dibagian divisi kacang atom. Beberapa bagian dalam melaksanakan operasionalnya diantaranya adalah bagian proses dan bagian packing, bagian tersebut secara otomatis karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sudah banyak, maka perlu dilakukan pelatihan (*training*) bagi karyawan baru. pelatihan tersebut dilaksanakan dengan alasan bahwa karyawan yang baru masuk bisa dilatih dengan memaksimalkan praktik sehingga dapat cepat terlatih dan bisa menyesuaikan dengan karyawan lama. Dengan adanya

¹¹ Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* 1, no.2 (2013), 40.

pelatihan ini dimaksudkan agar karyawan tersebut bisa lebih berkualitas dalam bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut bagi perusahaan akan lebih maksimal.

Selanjutnya, disiplin kerja bagi suatu perusahaan juga sangat penting. Karena dengan adanya sebuah kedisiplinan didalam sebuah perusahaan akan lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja juga memiliki arti yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan adanya kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Rasa semangat yang tinggi serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas dengan maksimal dan juga meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan. Pimpinan PT. dua kelinci memaparkan bahwa kedisiplinan adalah nomor satu, penerapan sistem kedisiplinan di perusahaan ini sangat tinggi, mulai dari jam masuk / pulang kerja, jam istirahat, penampilan, etika bekerja, etika berbicara dan masih banyak lagi. Perusahaan ini akan maju dan berkembang pesat karena tercapainya target produktivitas, dan produktivitas akan lebih maksimal karena adanya sebuah kedisiplinan yang tinggi yang sudah diterapkan perusahaan tersebut.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Perusahaan harus selalu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan perhatian kepada seorang karyawan merupakan suatu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, selalu kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan

tersebut. Pimpinan perusahaan PT. dua kelinci selalu memberikan perhatian dan dorongan terhadap karyawan, perusahaan ini juga selalu mengadakan pertemuan khusus minimal satu bulan sekali antara pimpinan perusahaan dan juga kabag perdivisi (ketua bagian perdivisi) yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan hari demi hari dan nantinya kita akan tahu keluh kesah mereka setiap harinya, sehingga kita akan selalu memberikan dorongan dan juga perhatian yang kuat terhadap karyawan tersebut guna memaksimalkan kinerja mereka sesuai produktivitas yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut. Permasalahan tentang produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. DUA KELINCI Kab. Pati.”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati?
4. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, tujuan yang dapat disimpulkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh secara bersamaan pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. DUA KELINCI Kab. Pati.
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
 - c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi PT. DUA KELINCI Kab. Pati.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan tersebut

dan sebagai masukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. DUA KELINCI Kab. Pati khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi baru tentang pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja agar mereka mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dalam mengkaji permasalahan secara mendalam dilapangan sesuai bidang keilmuan yang dipelajari yaitu Ekonomi Syariah.

E. Sistematika Penulisan

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

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, deskripsi data hasil penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

5. BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang simpulan dan saran.

