

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatar belakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap

mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. A. Karin Adi Marwan (2012) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang.

Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut Umar dalam Salinding (2011) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kantor Pusat PT. Sadira Jaya Utama Salah satu perusahaan yang memperhatikan Pelatihan dan Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan adalah PT. Sadira Jaya Utama Cabang di Jalan Wates Km. 12, Gubug, Argosari, Sedayu, Bantul, Yogyakarta.

Sadira Jaya Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mebel dari kayu berbahan dasar kayu jati.

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi mebel. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan mebel tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan, diketahui bahwa produktifitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Karyawan yang mampu memproduksi dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik dalam perusahaan furniture sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah dijalani para karyawan. Kualitas dalam produksi mebeli dapat dilihat dari hasil ukiran, model mebel yang inovatif, pemilihan kayu yang terbaik, dan pengecatan output yang maksimal.

Pelatihan ini sangat penting, karena pekerjaan membuat mebel ukir banyak memerlukan keterampilan khusus. Keunggulan mebel PT. Sadira Jaya Utama dibandingkan dengan perusahaan lain terletak pada teknik pembuatan yaitu dengan menggunakan teknik „srek“ yaitu teknik pengukiran dengan bantuan solder, sehingga memberikan kesan lebih alami jika dibandingkan dengan produk mebel ukiran dari perusahaan lain, namun teknik ini sulit

dilakukan oleh pengrajin kayu pada umumnya. Dalam hal ini semakin berpengalaman, biasanya hasil pekerjaan karyawan lebih banyak dan berkualitas.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Bagun, Wilson, 2012).

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan.

Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawansaat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya.

Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugastugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya (Dessler, Gary, 2015).

Meskipun PT. Sadira Jaya Utama telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena mebel yang dihasilkan masih sama dengan hasil mebel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan.

Terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan produk kayu yang kualitasnya lebih baik dari pada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Keahlian karyawan yang diwujudkan dalam praktik desain, ukir dan amplas belum menunjukkan hasil pemahaman dan ketrampilan teknis yang berarti. Produk kayu yang dihasilkan masih dengan desain yang lama.

Dengan adanya pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan, namun pengetahuan baru yang dimiliki karyawan hanya untuk dirinya sendiri tidak dibagikan pada rekan kerja lainnya. Metode pelatihan di Sadira Jaya Utama meliputi metode pekerjaan dengan diberikan instruksi tentang cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh, metode simulasi, dan metode pengembangan skills. Namun pelatihan di PT. Sadira Jaya Utama yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target mebel yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan PT. Sadira Jaya Utama diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan.

Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan 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.

Selain tingkat kehadiran, indikator disiplin kerja juga ditunjukkan dari:

1. kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Selama pengamatan berlangsung ditemukan adanya beberapa karyawan yang sudah mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dalam bekerja, akan tetapi terkadang mereka belum sesuai dengan prosedur yang benar, bahkan ketika selesai menggunakan peralatan tersebut, para karyawan tidak langsung mengembalikan peralatan tersebut ke tempat yang semestinya,
2. Disiplin kerja juga ditunjukkan dari kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan. Selama ini karyawan PT. Sadira Jaya Utama belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada. Misalnya: selama bekerja karyawan diharuskan menggunakan masker dan sarung tangan agar terlindung dari bubuk kayu yang ada di udara, tetapi banyak karyawan yang tidak mematuhi,
3. Indikator kedisiplinan yang ketiga adalah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Ternyata masih banyak karyawan yang tidak mengikuti Standar Operasional Perusahaan (SOP). Karyawan dalam bekerja mengikuti cara mereka sendiri,

sehingga terkadang sering terjadi kecelakaan kecil, misalnya salah satu anggota tubuhnya terkena gergaji mesin pada saat bekerja,

4. Indikator yang terakhir adalah tanggung jawab. Karyawan PT. Sadira Jaya Utama secara keseluruhan sudah bertanggungjawab dalam bekerja, mereka menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, akan tetapi yang menjadi masalah adalah, ketika mereka tidak mampu menyelesaikan setiap produksinya dengan tepat waktu. Dalam menyelesaikan produksinya karyawan PT. Sadira Jaya Utama sering molor satu atau dua hari dari waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh *Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sadira Jaya Utama.*

B. Identifikasi Masalah

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

1. Produktivitas kerja karyawan PT. Sadira Jaya Utama mengalami penurunan.

2. Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh PT. Sadira Jaya Utama.
3. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT. Sadira Jaya Utama.
4. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengetahui adanya program pelatihan yang diselenggarakan PT. Sadira Jaya Utama.
5. Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari PT. Sadira Jaya Utama.
6. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil.
7. Tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu tiga bulan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh persepsi karyawan pada pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sadira Jaya Utama.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

