

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan entitas yang mengelola sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan masyarakat, dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memenuhi kebutuhan tersebut (Sumarni, 1997). Salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan, seperti pelatihan dan disiplin kerja, sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan (Siswadi, 2016).

Produktivitas kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena menjadi indikator kesuksesan dalam menjalankan bisnis. Peningkatan produktivitas karyawan berpengaruh langsung pada kenaikan laba dan kinerja produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Afandi, 2018: 91). Salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan produktivitas perusahaan adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu tenaga kerja yang terampil dan profesional serta memiliki disiplin tinggi, yang diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Lincyanata et al., 2003). Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti pelatihan dan disiplin kerja, perlu diperhatikan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal (Siswadi, 2016).

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik *internal* maupun *eksternal*. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utamanya. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivator seperti prestasi dan pengakuan serta faktor kebersihan seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal sangat mempengaruhi produktivitas. Menurut Haris (2018) lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik dan ventilasi yang memadai, secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mencaai produktivitas. Teori Manajemen Klasik Taylor menekankan bahwa disiplin dan standardisasi dapat meningkatkan efisiensi dan output kerja. Menurut Gofar (2021) terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan juga mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas. Teori Pembelajaran Sosial Bandura menyatakan bahwa belajar melalui observasi dan peniruan penting untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Menurut Fadilah (2020) pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. Motivasi karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Kebutuhan Maslow, juga penting. Penelitian Rachmawati (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas pada perusahaan IT di Bandung. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam produktivitas. Teori Kepemimpinan Transformasional Bass menyoroti pentingnya karisma dan inspirasi dalam meningkatkan produktivitas. Studi Prasetyo (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan produktivitas pegawai

sektor jasa di Surabaya. Kompensasi dan insentif juga mempengaruhi produktivitas. Menurut Teori Ekuitas Adams, persepsi karyawan tentang keadilan dalam penghargaan mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Penelitian Putri (2017) menemukan bahwa sistem kompensasi yang adil berhubungan positif dengan produktivitas pada perusahaan manufaktur di Yogyakarta.

Disiplin kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan dan norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Dermawan (2013) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Definisi ini menekankan pentingnya karyawan untuk mematuhi aturan dan norma organisasi agar dapat menjaga ketertiban, produktivitas, dan kualitas kerja.

Menurut Dermawan (2013: 41), disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak. Keberadaan disiplin kerja dari karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan kurang baik, maka produktivitas akan mengalami penurunan.

Pelatihan kerja merupakan proses pendidikan singkat yang menggunakan pendekatan sistematis dan terstruktur, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan dengan efektif dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan mengatasi kekurangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja (Mangkunegara 2018: 44).

Menurut Dessler (2011), pelatihan yang tepat adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengenali pentingnya investasi dalam pelatihan kerja yang berkualitas guna memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing di pasar yang semakin kompleks.

PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo adalah perusahaan distributor air mineral yang bermarkas di Kota Denpasar, Bali. Perusahaan yang bernama lengkap PT. Putra Dewata Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor resmi air minum dalam kemasan (AMDK) produk minuman Danone seperti (Aqua, Mizone, Vite dan Levite). Perusahaan ini banyak sekali memiliki cabang hampir di seluruh wilayah provinsi Bali yaitu Denpasar, Badung, Gianyar, Klungkung, Karangasem, Bangli, Singaraja, Tabanan dan Negara.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Putra Dewata Depo Bung Tomo Denpasar adalah kurangnya kedisiplinan dari para karyawan dan kurangnya pelatihan kerja dari perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Data absensi karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar periode Oktober 2023 – Maret 2024 disajikan pada Tabel 1.1 .

Tabel 1. 1
Data Absensi PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar
Periode Oktober 2023 – Maret 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Pulang Mendahului
1	Oktober	70	14	10
2	November	70	11	14
3	Desember	70	8	10
4	Januari	70	10	12
5	Februari	70	7	10
6	Maret	70	12	11

Sumber: PT. Putra Dewata Sejati Pusat

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang belum maksimal dari pegawai dilihat dari tingkat ketepatan waktu kerja. Pegawai yang dimiliki PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar berjumlah 70 orang, tingkat keterlambatan pada bulan Oktober 20% dan pulang mendahului 14%, kemudian pada bulan November tingkat keterlambatan sebesar 15% dan pulang mendahului 20%, tingkat keterlambatan bulan Desember 11%, dan pulang mendahului 14%, pada bulan Januari tingkat keterlambatan 14% dan pulang mendahului 17%, kemudian pada bulan Februari tingkat keterlambatan 10% dan pulang mendahului 14%, dan pada bulan Maret tingkat keterlambatan 17% dan pulang mendahului sebesar 15%. Tingkat absensi dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut di perhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibatkan kepada produktivitas.

Tabel 1.1 di atas juga menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka. Tingkat absensi yang tinggi ini memiliki dampak yang signifikan pada kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan disiplin kerja karyawan guna

memastikan terciptanya kedisiplinan yang baik, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Selain disiplin kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberi mereka keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk mengembangkan sikap positif seperti motivasi, kerjasama tim, dan tanggung jawab, yang merupakan faktor kunci untuk kesuksesan baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Data pelatihan kerja karyawan PT. Putra Dewata Depo Bung Tomo Denpasar disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Pelatihan Kerja PT. Putra Dewata Sejati
Depo Bung Tomo Denpasar

No	Jabatan	Jenis Pelatihan
1	Admin	Tanggung Jawab, Pelatihan Administration Perusahaan.
2	Sales	Tanggung Jawab, Pelatihan Komunikasi Efektif, dan Segmentasi Outlet.
3	Warehouse	Tanggung Jawab, Perfect Store, dan Teknik Penempatan Barang.
4	Driver	Tanggung Jawab. Defensive Driver Training.
5	Helper	Tanggung Jawab, Segementasi Outlet.
6	Cleaning Service	Tanggung Jawab.

Sumber : PT. Putra Dewata Sejati Pusat

Berdasarkan Tabel 1.2 permasalahan yang ada yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya pelatihan kerja merupakan tantangan yang dapat menghambat pertumbuhan dan produktivitas perusahaan. Ketika

karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang memadai, mereka mungkin kesulitan dalam memahami tugas mereka secara efektif, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat kesalahan, dan ketidakpuasan karyawan.

Dalam hal ini PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar belum maksimal memberikan *training* atau pelatihan kepada para karyawan. Masalah lainnya adalah ketidaksesuaian antara tempat pelatihan dan fasilitas yang disediakan dengan rencana awal. Kurangnya persiapan sering kali menyebabkan peserta pelatihan tidak mendapatkan fasilitas yang sesuai, sehingga jumlah fasilitas yang tersedia tidak mencukupi untuk menampung seluruh peserta. Hal ini menghambat kelancaran pelatihan bagi semua peserta. Selain itu, kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan juga berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Komunikasi yang baik sangat penting dalam perusahaan untuk memastikan kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar meraih peringkat ketiga atau terakhir dalam perbandingan kinerja karyawan PT. Putra Dewata Denpasar Periode Oktober 2023 – Maret 2024. Peringkat pertama dan kedua diraih oleh PT. Putra Dewata Sejati Depo Kanyeri dan Depo Trenggana. Padahal diantara depo-depo yang berada di Denpasar, PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar memiliki karyawan yang paling banyak dan memiliki depo yang lebih besar dan luas dibandingkan depo lainnya. Kurangnya kesadaran tentang kedisiplinan dari para karyawan diantaranya datang terlambat dan pulang

mendahului menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga menyebabkan pekerjaan dari para karyawan sering terhambat dan terkadang tidak mampu menyelesaikan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi tentang kedisiplinan dan pelatihan kerja.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan, di antaranya adalah kedisiplinan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi serta program pelatihan kerja yang efektif akan mampu menjalankan tugas dengan baik dan optimal, sehingga target kinerja perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan perlu memiliki manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah sistem yang mengelola sumber daya dengan fokus pada produktivitas, yang mencakup komunikasi yang transparan dan terus-menerus, serta membangun visi bersama dengan pendekatan strategis dan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kesenjangan dan permasalahan yang dihadapi PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar. Maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam judul penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi masalah bahwa disiplin kerja maupun pelatihan kerja yang dirasakan oleh para karyawan PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar kemungkinan berbeda, dikarenakan adanya beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut menjadi berbeda. Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan suatu penelitian tentang *Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.*

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, agar pembahasan tidak terlalu luas, penulis merasa perlu untuk memberikan batasan terhadap permasalahan. Dengan demikian, variabel yang akan dianalisis hanya akan fokus pada variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan variabel terikatnya, yaitu produktivitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini yakni :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Tentunya dengan adanya penelitian ini akan menjadi sebuah acuan informasi bagi instansi yang dimana khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan di dalam penelitian selanjutnya , dan juga memberikan informasi tambahan terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Putra Dewata Sejati Depo Bung Tomo Denpasar