

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan jaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang di era globalisasi, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, Sumber Daya Manusia adalah “the people who are ready willing and able to contribute to organizational goals”, yang artinya “penduduk yang siap dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi”.<sup>1</sup>Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja yang masing-masing memiliki pengertian. Disiplin menurut Heidjrachman dan Husnan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang

diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sementara “kerja” menurut Taliziduhu Ndraha (1999) adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut, kerjadiartikan proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Dengan meningkatkan kedisiplinan, berarti perusahaan mempunyai aturan yang jelas yang menjadi pedoman karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, dengan demikian karyawan dapat dengan mudah mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja baru bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan produtifitas kerja kariawan

akan meningkatkan dan menghasilkan tenaga kerja kariawan akan meningkat kandan menghasilkan tenaga kerja yg lebih berprestasi dan efisien.

Kedisiplinan yg baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang tugas nya yg diberikan kepada nya. hal ini dapat mendorong ada nya girahkerja dan semangat kerja yg berdampak pada tercpai nya tujuan perusahaan ,serang menejer harus bertindak tegas agar para bawahan nya mempunya displin yg baik pentingnya disiplin kerja. Dalam hal tersebut perusahaan menerapkan sistem absensi dengan finger print, serta pemberian sistem premi hadir dan kerajinan bagi karyawannya. Dimana tunjangan tersebut bisa hangus apabila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Hasil pekerjaan karyawan hubunganya erat dengan kepelatihan, karena pelatihan dimaksudkan agar karyawan mampu menggali kemampuan yang dimiliki secara maksimal.

Sedang pengertian pelatihan sendiri adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas masing-masing karyawan. Dalam dunia bisnissekarang ini pada umumnya perusahaan menjalankan sistem pelatihan, seperti diberlakukannya training bagi karyawan baru maupun karyawan lama sebagai wujud pengembangan karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Muara sawit lestari lunang juga menerapkan sistem pelatihan untuk karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan dapat lebih dalam mengenali tugas dan posisinya dalam perusahaan tempat karyawan bekerja, serta oleh perusahaan biasanya proses ini digunakan untuk mengenali karakter serta melihat keseriusan dan ketekunan, serta potensi yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan pelatihan biasanya dibatasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan, umumnya selama satu bulan, tiga bulan, atau bahkan sampai enam bulan, sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan demikian maka perusahaan dapat dengan mudah menempatkan posisi karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan demikian maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai karena memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila disiplin kerja serta pelatihan diikuti oleh karyawan dengan baik tidak mustahil produktivitas yang menjadi tujuan utama perusahaan akan tercapai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. betapa pentingnya disiplin kerja dan pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT muara sawit lestari lunang sebagai perusahaan yg menghasilkan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 Mei 2021 dengan kepala bagian umum PT muara sawit lestari lunang menjelaskan bahwa produktivitas secara keseluruhan sebesar 95,40% sehingga dapat dikatakan bahwa capaian produktivitas karyawan belum bisa terlaksana dengan apa yang sudah ditargetkan. Hal ini dikarenakan adanya kelalaian karyawan yang terjadi selama menjalankan

tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga tanggung jawab sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas dan mentaati aturan belum maksimal.

Dari segi kompensasi karyawan perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam bahan baku karet yang membuat karyawan perusahaan tidak ada yang mendapat jam lembur dan bonus akhir tahun dari perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun dalam melakukan kerja. Pada kedisiplinan karyawan pada perusahaan PT. Muara Sawit Lestari hanya pergi mengambil absen kerja ke perusahaan. Kedisiplinan sangat berpengaruh penting dalam melakukan pekerjaan karena Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, karyawan yang disiplinnya baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran diri yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut Maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih mendalam dan sistematis dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja PT. Muara Sawit Lestari Lunang”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau batasan masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pada Pelatihan dan

Disiplin Terhadap Produktifitas PT Muara Sawit Lestari Lunang.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kayawan pada PT. Muara Sawit Lestari Lunang?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kayawan pada PT. Muara Sawit Lestari Lunang?
3. Bagaimana Pelatihan dan Disiplin berpengaruh Terhadap Produktifitas berpengaruh terhadap produktivitas PT. Muara Sawit Lestari Lunang?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti ialah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan peneliti dicantumkan dengan maksud yang membaca skripsi dapat mengetahui dengan pasti apa tujuan peneliti kita sesungguhnya. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kayawan pada PT muara sawit lestari lunang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kayawan pada PT muara sawit lestari lunang
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktifitas berpengaruh terhadap produktivitas PT muara sawit lestari lunang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat luas, dan khususnya kepada :

### **1. Penyusun**

- a. Menambah Wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji yaitu tentang pentingnya sebuah kedisiplinan kariawan baru.
- c. Sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana di bidang ekonomi syariah pada program Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam menetapkan strategi. Penjualan khususnya dan strategi tentang pengembangan sumber daya dan asset perusahaan.

### **3. Pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka serta dapat dijadikan sebagai referensi bacaan bagi para akademisi tentang kedisiplinan kariawa baru.