

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis bergerak sangat cepat. Persaingan bisnis semakin ketat dan tak terhindarkan. Sebagai kompetisi untuk semakin intens, masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi yang terdepan untuk tetap unggul dalam persaingan. Perusahaan perlu menarik, melatih, dan mempertahankan talenta yang berkualitas. Sebagai penggerak organisasi, sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh peserta, dan peran fungsinya sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi. (Kadafi, 2016).

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan bermunculan dan mereka perlu proaktif dalam beradaptasi dan memperkuat diri untuk menghadapi semua tantangan masa depan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Disini kita akan mendapatkan sumber daya manusia yang akan selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan (Firdiyaanti, 2017). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bahwa elemen manusia merupakan pemain kunci dalam semua kegiatan operasional organisasi. Semakin tinggi keterampilan bakat, semakin baik hasilnya. Di sisi lain, peralatan dan infrastruktur dimiliki oleh perusahaan tanpa dukungan apa pun, sehingga menghasilkan hasil yang buruk dan kualitas talenta yang buruk. Kualitas sumber daya Manusia akan menghambat tercapainya tujuan tersebut (Suwendra et al, 2015).

Produktivitas karyawan adalah hal yang penting faktor keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas yang sangat tinggi baik bagi pengusaha maupun karyawan, terutama untuk kepentingan mereka. Produktivitas juga mencerminkan moral karyawan, yang juga tergantung pada sikap yang baik. Pengusaha dan karyawan perusahaan yang berpartisipasi perlu berusaha untuk lebih produktif (Sulaeman, 2014). Produktivitas adalah hubungan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur kemampuan komponen input untuk menambah nilai (Cahyono, 1996: 281).

Untuk sebagai alat ukur dalam suatu keberhasilan usaha, produktivitas karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Karena efisiensi karyawan yang lebih tinggi berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan meningkat. Tujuan produktivitas adalah untuk menghitung perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah masing-masing sumber yang digunakan dalam proses produksi (Afandi, 2018: 91).

Tingkat produktivitas karyawan yang baik akan berdampak positif terhadap kegiatan produksi dan bisnis perusahaan saat ini dan yang akan datang. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, antara lain pelatihan kerja dan disiplin kerja itu sendiri (Siswadi, 2016).

Produktivitas tercapai apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Siagian Agustin

(2014:28), “produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan setiap pekerja atau karyawan untuk menggunakan sumber daya dan keterampilan yang berbeda untuk menghasilkan barang dan jasa”. Menurut kasus lain dari Sulaeman (2014: 91), “Produktivitas juga merupakan cerminan dari etos kerja karyawan, yang juga merupakan ide yang baik. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan dapat secara efektif meningkatkan jumlah karyawan. Kami berusaha meningkatkan karyawan produktivitas melalui berbagai cara yang dapat ditingkatkan. Tingkatkan produktivitas Anda.”

Di sisi lain, menurut Anoraga (2016: 175), konsep ekonomi adalah bahwa “produktivitas adalah tentang usaha dan kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang membantu memenuhi kebutuhan umum kehidupan manusia dan masyarakat. Hal ini terkait”. Produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk meningkatkan hasil kerja berdasarkan sumber daya yang dimiliki masing-masing individu.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari adalah sebuah perusahaan milik Majma’al Bahrai-Siddiqiyah Lestari Ploso Jombang, yang merupakan sebuah pondok pesantren yang dipimpin oleh Kyai Moch. Muti. yang beroperasi dalam bidang industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan ini berdiri pada tahun 2002 yang terletak di Jl. Raya Mojokrapak No. 42 Tembelang Jombang. Jenis air mineral Merk “MAAQO” produk AMDK ini diproses dengan teknologi yang terkini Reverse Osmosis (RO) yang dilakukan secara higienis aman dan bermutu tinggi yang menerapkan sistem

yang sangat ketat melalui Standart Nasional Indonesia (SNI), Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM), Sistem Jaminan Halal dan Sistem Keamanan Pangan Internasional atau *food Safety Management System* “HACCP” (*Hazard Analysis Critical Control Point*) yang telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN).

Dari peneliti di atas, penulis membahas fenomena produktivitas karyawan yang membutuhkan perhatian serius dari para pemimpin bisnis. Untuk dapat berusaha meningkatkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang baik berdampak positif terhadap produksi dan kegiatan usaha perusahaan sekarang dan yang akan datang.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari menilai produktivitas kerja karyawan terjadi dari hasil pencapaian target penjualan dengan membandingkan jumlah target penjualan dengan realisasi penjualan setiap tahunnya. Berikut ini tabel tentang target hasil produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dari bulan maret 2021 sampai februari 2022 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja karyawan :

Tabel 1. 1 Data Pengukuran Produktivitas Kerja Hasil Produksi
PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
Pada Periode Bulan Maret 2021 – Bulan Februari 2022

Bulan	CUP 240ML	BOTOL 330ml	BOTOL 600ml	BOTOL 1500ml	BOTOL 5ltr	GALON
Oktober	24.361	0	5.671	1.572	890	73.447
November	13.733	3.024	6.454	4.444	1.765	46.349
Desember	23.561	0	6.071	1.312	741	68.647
Januari	13.233	2.624	6.154	4.244	1.665	46.749
Februari	995.616	14.064	29.280	89.340	0	63.982
Maret	23.561	0	6.071	1.312	741	68.647

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data realisasi 1.1 di atas, terlihat produksi pada bulan Oktober sebanyak 105.941 unit. Pada November sebanyak 75.769 unit. Desember sebanyak 100.332 unit. Januari sebanyak 74.669 unit dengan. Pada Februari sebanyak 263.031.28 unit. Dan pada bulan Maret sebanyak 100.332 unit. Realisasi volume produksi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari rata-rata 120.01 unit per bulan, sementara rata-rata produksi setiap bulanan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah atau belum optimal karena kapasitas kerja karyawan yang belum optimal dan perusahaan belum mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan dikatakan produktif jika dapat memberikan produk dan jasa seperti yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha dalam suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang disebutkan untuk meningkatkan produktivitas adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan pelatihan kejuruan kepada karyawannya. Menurut Sedermayanti (2016:187), pelatihan bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Selain pelatihan, pegawai juga harus menjunjung tinggi disiplin kerja dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017: 129),

Pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang melibatkan dalam perolehan ketrampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Simamora2004). Di sisi lain pelatihan, menurut Gomes

(2003), adalah pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawab karyawan, atau pekerjaan apa pun yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan pekerjaan itu.

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh organisasi. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk mendorong karyawan belajar tentang kemampuan yang berhubungan dengan perusahaan. Adapun kemampuan meliputi pengetahuan, ketrampilan, atau perilaku yang sangat penting bagi keberhasilan kinerja seorang karyawan (Raymond, 2010). Pelatihan adalah sebuah proses memberikan karyawan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pelatihan adalah proses yang digunakan oleh seorang pengusaha dalam memastikan karyawan untuk berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. Singkatnya upaya pelatihan yang dilakukan harus konsisten dengan apa yang diharapkan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2006)

Menurut Mangkuprawira (2002), tujuan adalah kesediaan dalam mengubah proses, untuk memenuhi harapan, tujuan, dan hasil yang dapat diamati, diukur, spesifik, dan dapat dikelola dengan tepat.

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Peserta Pelatihan
PT. Maan Ghodaho Shiddiq Lestari Jombang
Periode Bulan Januari 2021 – Bulan Januari 2022**

Bulan	Jumlah Peserta	Hadir	Tidak Hadir	Persentase (%)
Januari	109	94	15	86.7 %
Juli	107	85	22	80.3 %
Oktober	99	77	22	78.4 %
Januari	99	76	23	77.5%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa persentase kehadiran peserta pada pelaksanaan diklat dalam 2 (dua) bulan terakhir mengalami penurunan yaitu pada bulan Oktober persentase jumlah peserta yang hadir hanya 78,38%, bahkan pada bulan Januari persentase peserta yang hadir hanya mencapai 77,50% dari total jumlah peserta yang seharusnya hadir. Terlihat dari data jumlah peserta yang hadir belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, terdapat berbagai kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, salah satunya adalah perusahaan harus melakukan pengaturan yang tepat. waktu untuk setiap divisi karyawan agar tidak bentrok dengan pekerjaan lain dan menyiapkan biaya yang cukup besar dalam melakukan suatu pelatihan. Selain itu yang tidak kalah penting adalah kesesuaian materi pelatihan terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Setiap materi yang diberikan di setiap divisi sangat berbeda mengingat menyesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan, sehingga perusahaan harus menyiapkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dengan menyesuaikan perkembangan perusahaan. Tidak semua karyawan di perusahaan dapat menerima materi yang telah diberikan, ada beberapa karyawan yang kurang tanggap dan kurang maksimal dalam mengaplikasikan materi yang baru diberikan dalam melaksanakan pekerjaan, karena merasa sudah bekerja cukup lama sehingga karyawan sulit diajak untuk maju dan berkembang sesuai kebutuhan perusahaan.

Hal tersebut dapat diamatai dalam data rekapitulasi kedisiplinan karyawan pada periode maret 2021 – februari 2022 dengan tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Kedisiplinan Karyawan
PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang
Pada Periode Bulan Maret 2021 – Bulan februari 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Kehadiran %
			Hari Efektif	Terlambat	Sakit	Cuti	
1	Maret	88	25	4	7	7	72.0
2	April	88	24	12	4	3	79.2
3	Mei	88	21	4	18	4	80.8
4	Juni	88	25	3	7	3	50.0
5	Juli	88	25	2	20	6	89.3
6	Agustus	87	24	20	2	5	88.9
7	September	89	26	0	35	9	59.1
8	Oktober	90	25	2	29	6	67.6
9	November	90	25	4	29	9	59.5
10	Desember	89	25	1	39	7	53.2
11	Januari	90	26	4	5	9	80.8
12	Februari	90	26	8	11	6	76.4

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 3.1 rekapitulasi kehadiran dari bulan maret 2021 hingga bulan Februari 2022 karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Rata – rata tingkat absensi karyawan dalam 2 bulan terakhir sangat tinggi yaitu 66,4%. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, absensi merupakan salah satu indikator dasar dalam mengukur tingkat kedisipinan seorang karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya dan tepat waktu pada saat memasuki jam kerja, sedangkan dalam pengamatan yang telah dilakukan masih banyak pegawai yang datang terlambat pada jam kerja, meninggalkan kantor pada saat bekerja. jam kerja, keterlambatan pelaksanaan tugas kantor, kurangnya

tanggung jawab dalam bekerja dan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada setiap individu, karena produktivitas pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah sudah terbiasa terlambat dalam masuk kerja (Rival, 2004). Situasi lain yang terjadi selain terlambat masuk kerja yaitu masih banyak karyawan yang tidak hadir di hari efektif kerja sedangkan perusahaan sudah memberikan hari libur dalam setiap minggunya. Permasalah penelitian ini didukung oleh (Arifin, 2019) dan peneliti Meilany & Ibrahim (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Namun peneliti dari Kumarawati, dkk, (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif.

Berangkat dari kondisi tersebut diatas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI Di PT. MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI JOMBANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari sejarah masa lalu dari permasalahan tersebut, maka komponen-komponen permasalahan tersebut dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masa, tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak pelatihan pada disiplin kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
2. Untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari
4. Mengetahui posisi disiplin kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilakukan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan pekerja, agar pekerja produktivitas dapat ditingkatkan.
2. Untuk kancha keilmuan mampu memberikan kontribusi pengetahuan, khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.