



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

PT Universal Indofood Product merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan yang berdiri sejak tahun 1972 dengan fokus utama memproduksi biskuit manis. PT Universal Indofood Product menyediakan berbagai macam produk yaitu assorted, crackers, sandwich, cookies, marie dan premium serta yang lainnya.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan [1]. Perusahaan dapat menilai kualitas kerja karyawan berdasarkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Produktivitas karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi dan meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditentukan dapat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya [1]. Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan perusahaannya [2]. Berdasarkan hasil pengamatan yang diperoleh peneliti terhadap motivasi karyawan PT Universal Indofood Product,

karyawan mendapatkan gaji pokok dan tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan diberikan hanya kepada karyawan yang memiliki jabatan. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yaitu BPJS Kesehatan. Dan perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan. Motivasi ini diberikan perusahaan guna untuk mendukung produktivitas kerja karyawan lebih tinggi lagi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Namun masih banyak karyawan yang belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar karena setiap karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi, maka perusahaan memberikan motivasi yang berbentuk negatif yaitu teguran, surat peringatan, dan penurunan jabatan. Tujuan perusahaan memberikan motivasi ini agar pelaksanaan produktivitas kerja karyawan dapat terarah lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi/perusahaan yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi [3]. Dengan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dari hasil pengamatan yang didapat peneliti terhadap karyawan PT Universal Indofood Product bahwa karyawan diwajibkan untuk memakai seragam, topi, serta masker dalam bekerja. Apabila didapati karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, contohnya karyawan sering memakai topi dengan tidak rapi sehingga telinga menjadi kelihatan yang seharusnya seluruh badan tertutup maka sanksi yang diberikan perusahaan adalah teguran ataupun SP (Surat Peringatan). Hal ini dapat diketahui oleh HRD melalui cctv atau juga dapat dilihat langsung ke dalam pabrik. Dalam kedisiplinan waktu masuk kerja pada PT Universal Indofood Product terbagi atas 2 shift yaitu shift pertama dimulai dari pukul 07:00 WIB – 15:00 WIB dan shift kedua pukul 15:00 WIB – 23:00 WIB dapat dilihat bahwa karyawan mematuhi aturan tersebut dengan datang lebih awal. Perusahaan juga memberi waktu istirahat selama 1 jam. Peraturan ini dilakukan untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja karyawan yang memuaskan terhadap

produk yang akan dibuat, karena untuk menghasilkan produk yang baik harus dimulai dari kenyamanan karyawan sendiri dalam bekerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien [4]. Program pelatihan yang efektif membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai dengan yang diinginkan, mendapatkan kompetensi, mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Pelatihan yang dijalankan oleh PT Universal Indofood Product terdiri atas 4 (empat) jenis pelatihan dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda yaitu Pelatihan GMP (*Good Manufacturing Practices*), Pelatihan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Points*), Pelatihan sanitasi *hygiene* dan Pelatihan Halal. Pelatihan GMP (*Good Manufacturing Practices*) adalah mengendalikan mutu dan higienitas produk melalui pengendalian faktor lingkungan kerja serta proses produksi mencakup *design* dan *layout* pabrik, pemeliharaan dan sanitasi, pengendalian proses produksi, personel *hygiene, training* dan lain-lain. Pelatihan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Points*) adalah suatu sistem kontrol dalam upaya pencegahan terjadinya masalah yang didasarkan atas identifikasi titik-titik kritis di dalam tahap penanganan dan proses produksi.

Pelatihan sanitasi *hygiene* yang artinya menjaga perlindungan makanan dari cemaran kotoran. Contohnya pada rambut, setiap karyawan perempuan diwajibkan untuk memiliki rambut pendek dan juga tidak diizinkan untuk memakai *makeup* karena terdapatnya bahan kimia dari *makeup* tersebut. Begitu juga untuk setiap karyawan laki-laki tidak diperbolehkan untuk mempunyai kumis. Dan bagi seluruh karyawan diwajibkan untuk tidak mempunyai kuku yang panjang. Semua hal ini dilakukan guna untuk menjaga keamanan makanan tersebut. Pelatihan Halal yang dimaksud disini yaitu setiap karyawan harus tahu apa saja yang tidak diperbolehkan masuk ke dalam area pabrik, misalnya barang ataupun makanan yang haram. Dari hasil pengamatan yang didapat peneliti terhadap karyawan PT Universal Indofood Product bahwa karyawan menjalankan peraturan tersebut dengan baik karena sebelum masuk ke dalam area pabrik seluruh karyawan akan diperiksa oleh satpam dengan cara memeriksa isi tas karyawan serta meraba badan karyawan bahwa tidak ada hal yang

tidak diinginkan dibawa ke area pabrik, jika terdapat ada yang melanggar karyawan akan mendapatkan sanksi yaitu dengan langsung disuruh pulang pada waktu itu juga. Pelatihan ini terus dilakukan untuk melatih ingatan para karyawan. Pelatihan ini dijalankan untuk menghasilkan nilai produktivitas kerja karyawan yang baik dalam pembuatan produk yang higienis dan bersih serta mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Universal Indofood Product”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product ?

1.3. Ruang Lingkup

Agar penelitian ini terarah dan jelas maka dibutuhkan suatu ruang lingkup sebagai batasan dari penelitian ini dimana yang dibahas adalah sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Variabel Terikat | : Produktivitas Kerja |
| 2. Variabel Bebas | : - Motivasi
- Disiplin Kerja
- Pelatihan |
| 3. Objek Penelitian | : PT Universal Indofood Product |
| 4. Tahun Penelitian | : 2019 |

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Universal Indofood Product.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis, terdiri dari :
Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya terutama dalam masalah motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
2. Manfaat Praktis
Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Prasetyo Kurniawan pada tahun 2018 dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa”** [5].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sedangkan penelitian ini menambahkan variabel pelatihan. Alasan ditambahkannya variabel pelatihan adalah karena pelatihan salah satu kegiatan

/ program penting dari perusahaan ini yang menjadi dasar bagi karyawan untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Dengan melakukan pelatihan sesuai prosedur akan memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaannya dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Dan hasil dari pelatihan tersebut akan menggerakkan para karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan adalah suatu program yang diberikan untuk menutupi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya [4].

- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Daya Perkasa sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada PT Universal Indofood Product.
- c. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019



UNIVERSITAS
MIKROSKIL