

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah seseorang yang mempunyai akal dan pikiran yang dipakai untuk mempertahankan hidup dengan berbagai kebutuhan dan kemauan yang tidak ada batasnya. Manusia bekerja dengan cara dan keahlian masing-masing. Persaingan bisnis yang sangat ketat serta tidak dapat dihindari lagi mengakibatkan organisasi maupun perusahaan harus mampu bertahan dalam situasi tersebut. Hal tersebut menjadikan tantangan bagi organisasi perusahaan yang sudah tersedia maupun yang baru merintis. Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan untuk mendukung operasional perusahaan baik dari tahap perencanaan hingga pengolahan. Dengan adanya suatu organisasi perusahaan selalu berhubungan rapat dengan sumber daya manusia yang menggambarkan kekayaan terpenting dan memberi pengaruh dalam menjalankan bisnis organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia masih menjadi yang paling penting bagi perusahaan untuk tetap bisa mempertahankan di era globalisasi. Sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berkembang, pengelolaan terhadap sumber daya manusia sangat penting yang bersumber dari bagian manusia sebagai pemain pertama dalam semua proses bisnis yang dilakukan dalam seluruh kegiatan perusahaan. Terlepas dari besar kecilnya sumber daya keuangan dan teknologi yang dipunyai, jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas baik maka organisasi atau perusahaan tersebut sulit untuk meraih

tujuannya. Hal ini mengartikan bahwa tujuan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kapasitas yang dipunyai dalam perusahaan untuk meraih tujuan.

Dalam setiap perusahaan sering berupaya agar karyawan bisa berhasil dan mencapai produktivitas kerja yang optimal. Salah satunya cara yang bisa digunakan perusahaan untuk meraih tujuan bisnis perusahaan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan adalah alat yang paling utama bagi perusahaan untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Jika produktivitas kerja karyawan semakin tinggi maka keuntungan dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Produktivitas kerja merupakan suatu patokan perbandingan kualitas dan kuantitas dalam suatu waktu tertentu untuk memperoleh hasil kerja yang efisien dan efektif yang diciptakan oleh individu atau sekelompok orang atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Macam-macam faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi (Sofyan 2013:161). Ketika sebuah perusahaan memberikan pelatihan yang efektif maka itu akan memberikan pengetahuan yang baru, keterampilan baru dan perilaku yang sesuai hal ini akan mempengaruhi pada karyawan dalam bentuk peningkatan dalam segi kinerja yang optimal untuk memenuhi target produktivitas sebuah

perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan akan berkembang lebih jauh dan menegaskan dirinya dalam persaingan ataupun perusahaan dapat bertahan.

Selanjutnya produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, penyempurnaan produktivitas dapat dijalankan dengan menambahkan disiplin kerja. Disiplin kerja dirancang untuk meminimalkan ketidak hadiran, waktu yang terbuang, dan biaya yang tidak perlu. Disiplin adalah kondisi individu untuk bersikap sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh dirinya sendiri tanpa adanya suatu perintah, individu mengetahui bagaimana berperilaku dengan memilah tindakan yang ditentukan atau yang seharusnya. oleh karena itu harus ditanamkan disiplin kerja dan pengetahuan pada disiplin kerja karyawan yang paling utama adalah peningkatan disiplin diri, karena yang paling utama dari disiplin adalah disiplin dari dirinya sendiri.

Selanjutnya adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah perasaan puas atas pencapaian yang dilakukan individu dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu yang sangat penting bagi perusahaan karena jika karyawan merasa puas tentu akan mempengaruhi meningkatnya produktivitas, dan jika produktivitas meningkat maka akan berdampak baik bagi perusahaan tersebut. Maka dari itu bisa dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Perusahaan memiliki banyak cara agar mendapatkan sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan produktivitas, salah satunya adalah dengan mencukupi kepuasan dari karyawan dan melakukan peningkatan produktivitas dengan cara pelatihan dan disiplin kerja. Penilaian pekerjaan ini

disebut produktivitas yang bisa menjadi dasar untuk mengasihikan suatu sistem gaji yang adil.

Dalam penelitian ini mengangkat objek penelitian PT Sari Warna Asli Unit V Kudus yang berlokasi di Desa Besito KM. 6, Besito Wetan, Kelurahan Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus , Jawa Tengah 59333. PT Sari Warna Asli Unit V Kudus merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang permintalan benang. Dalam kegiatan produksinya PT Sari Warna Asli Unit V Kudus mempunyai dua unit produksi yaitu spinning 1 dan spinning 2 yang menggunakan mesin dan tenaga manusia, pemanfaatan tenaga manusia paling dominan terletak pada bagian *packing*.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus mengalami permasalahan yaitu kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan, *training* yang dilakukan perusahaan dilakukan 2 kali dalam sebulan. Jenis *training* yang dilakukan adalah tentang *skill* produksi, non produksi, pengetahuan umum, dan sikap kerja. Dalam PT. Sari Warna Unit V Kudus terdapat dua macam *training* yaitu *training* internal dan eksternal. *Training* internal dilakukan dalam satu hari dengan durasi 30 menit-1 jam. Sedangkan *training* eksternal mengikuti penyelenggara yang melakukannya, biasanya dilakukan 2 minggu. Berdasarkan observasi tersebut terdapat permasalahan yaitu pelatihan yang hanya dilakukan sebentar mempengaruhi produktivitas. Berikut merupakan data *training* di PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

Tabel 1.1
Materi Pelatihan Karyawan Tahun 2022

Pelatihan	Materi Pelatihan	Peserta (orang)	Durasi
Pelatihan 1 (Juni)	1. Target produksi	7	1 jam
	2. Kedisiplinan kerja	10	
	3. Motivasi skill karyawan.	21	
Pelatihan 2 (Agustus)	1. Target produksi	15	
	2. Kedisiplinan kerja	17	
	3. Motivasi skill karyawan.	12	

Sumber : PT Sari Warna Asli Unit V Kudus 2022.

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa PT. Sari Warna Asli Kudus Unit V pada periode Januari-Desember 2022 hanya melakukan pelatihan sebanyak dua kali dalam satu tahun dan pelatihan dilakukan pada bulan Juni dan Agustus yang berdurasi 1 jam dengan materi bulan juni target produksi, kedisiplinan kerja, dan motivasi skill karyawan dengan peserta 7, 10, 21 dan pada bulan Agustus dengan materi target produksi, kedisiplinan kerja, dan motivasi skill karyawan dengan peserta 15, 17,12. Rendahnya pelatihan yang hanya dilakukan 2 kali dalam satu tahun akan berdampak juga pada produksi. Hal tersebut tentu mempengaruhi produktivitas karyawan jika karyawan kurang wawasan maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas. Untuk dapat melihat hasil produksi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Target dan pencapaian hasil produksi benang perball PT Sari Warna Asli
Unit V Kudus (2018-2022)

Tahun	Target	Pencapaian	Jumlah Presentase
2018	46.500,00	45.295,00	97%
2019	44.917,94	43.218,52	96%
2020	52.345,00	44.810,48	86%
2021	51.406,00	41.160,48	80%
2022	51.100,00	38.690,22	76%

Sumber : PT Sari Warna Asli Unit V Kudus2022.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa selama tahun 2018-2022 mengalami penurunan pencapaian. Hal tersebut dikarenakan pada saat tahun 2019 indonesia terjadi pandemi covid 19 sehingga mengakibatkan turunnya hasil produksi perusahaan. Pada tahun 2018 dengan presentase 97% kemudian pada tahun 2019 96% dan tahun 2020 dengan presentase 86% lalu pada tahun 2021 dengan presentase 80% dan mengalami lagi penurunan pada tahun 2022 yaitu 76%. Permasalahan lain yaitu terdapat penurunan reward yang diberikan pada karyawan , hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Data *reward* karyawan produksi PT Sari Warna Asli Kudus Unit V

Tahun	Total <i>reward</i>	Jumlah Presentase	Jumlah Karyawan
2018	Rp.115.361.000,-	-	450
2019	Rp.125.560.000,-	11%	450
2020	Rp.115.137.000,-	10%	450
2021	Rp.100.278.000,-	8%	450
2022	Rp.85.098.000,-	6%	450

Sumber : PT Sari Warna Asli Unit V Kudus 2022.

Dari tabel 1.3 pada tahun 2018-2022 dengan jumlah karyawan 450 mengalami penurunan *reward* yang diberikan pada karyawan dikarenakan jumlah produksi yang menurun sehingga mengakibatkan *reward* juga turun

yaitu dimulai pada tahun 2019 11% kemudian tahun 2020 yaitu 10% dan pada tahun 2021 8% dan turun kembali pada tahun 2022 yaitu 6%.

Fenomena yang lain yaitu masalah rendahnya kedisiplinan, masih banyak karyawan yang belum menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masih terdapat karyawan yang absen kerja dengan berbagai macam alasan. Untuk mengamati situasi absensi karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.4
**Daftar Hadir Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus Juni-
Oktober 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir		Sakit		Izin		Tanpa Keterangan	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Juni	450	410	91,29	10	2,13	5	0,88	25	5,70
Juli	450	408	91,09	11	2,27	6	1,08	25	5,54
Agustus	450	415	92,09	9	2,05	3	0,5	23	4,44
September	450	420	93,35	8	1,95	2	0,52	20	4,16
Oktober	450	411	91,61	12	2,54	3	0,54	24	5,28

Sumber : PT Sari Warna Asli Unit V Kudus 2022.

Berdasarkan tabel 1.4 daftar hadir karyawan terlihat mengalami naik turun pada bulan Juni sampai dengan Oktober. Kejadian ini pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan. Pada bulan Juni dan Juli dari 450 karyawan 5,70% (25 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Agustus dari 450 karyawan 4,44% (23 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan September dari 450 karyawan 4,16% (20 orang karyawan) tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Oktober dari 450 karyawan 5,28% (24 orang karyawan) tidak hadir

tanpa keterangan. Hal ini mengartikan kedisiplinan pada bulan Juni sampai Oktober dapat dikatakan mengalami naik turun. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberian insentif sehingga karyawan memilih untuk tidak berangkat kerja dengan tanpa alasan , hal ini akan berakibat pada produktivitas, jika karyawan banyak yang tidak berangkat maka hasil produksi tentunya akan berkurang dan tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Research Gap Penelitian yang dilakukan oleh Anggi M. (2019) yang menyatakan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berbeda dengan Angelia. S., et al (2018) yang menyatakan secara parsial *job training* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Research Gap penelitian yang dilakukan oleh Azhar M.,et al (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berbeda dengan Fanny I.P , Kustini (2021) yang mengatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Research gap dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wendy Z, et al (2018) yang mengatakan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Nerrisa, Wassisto (2022) yang mengatakan bahwa *job training* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Research Gap penelitian yang dilakukan oleh Yulia A, et al (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Abdul R.S (2018) yang menyatakan disiplin kerja memiliki hasil positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Research Gap penelitian yang dilakukan oleh Edduar H, Rismansyah (2018) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Milla S, et al(2018) yang menyatakan *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan *Research Gap* tersebut membuktikan adanya hasil penelitian yang berbeda-beda. Disalah satu sisi hasil penelitian berpengaruh dan disatu sisi lain tidak berpengaruh. Berdasarkan dengan fenomena yang telah dijelaskan diatas maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh *Job Training* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui *Job Satisfaction* Pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen pada penelitian ini yaitu *Job training* dan Disiplin kerja.
- b. Variabel endogen pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja.
- c. Variabel intervening pada penelitian ini yaitu *job satisfaction*.
- d. Objek penelitian yaitu PT Sari Warna Asli Unit V Kudus yang merupakan perusahaan yang memproduksi benang.

- e. Responden yang akan diteliti yaitu karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Unit V Kudus sejumlah 196 karyawan.
- f. Periode penelitian ini yaitu selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus yang berkaitan dengan *job training*, disiplin kerja, *job satisfaction*, dan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Rendahnya pelatihan karena dilakukan dengan materi yang sama dan hanya 2 kali dalam satu tahun sehingga mengakibatkan kurangnya pengetahuan.
- b. Kehadiran karyawan rendah karena masih terdapat karyawan yang tidak hadir dengan tanpa keterangan, hal ini terjadi pada bulan Juni-Oktober.
- c. Karyawan merasa kurang puas karena terjadinya penurunan jumlah *reward* yang diberikan kepada karyawan pada tahun 2018-2022.
- d. Karyawan belum mampu meningkatkan hasil yang dicapai yang terjadi pada tahun 2018-2022.

Dalam menyimpulkan pembahasan yang ada maka berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis mengambil variabel *job training* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

Dengan adanya uraian di atas, disusun pertanyaan penelitian berikut ini :

- 1) Bagaimana pengaruh *job training* terhadap *job satisfaction* pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus?

- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *job satisfaction* pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 3) Bagaimana pengaruh *job training* terhadap produktivitas kerja pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 5) Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap produktivitas kerja pada PT Sari Warna Asli Unit V Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh *job training* terhadap *job satisfaction* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *job satisfaction* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 3) Menganalisis pengaruh *job training* terhadap produktivitas kerja pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 4) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 5) Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap produktivitas kerja pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

1.5 Kegunaan

Kegunaan pada penelitian ini adalah :

a. Kegunaan Teoritis

Memberikan gambaran teori yang berhubungan dengan pengaruh *job training* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui *job satisfaction* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

b. Kegunaan Praktis

Sebagai empiris hubungan gambaran hasil penelitian tentang pengaruh *job training* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui *job satisfaction* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.