

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar industri semakin lama semakin ketat, beragam cara dilakukan untuk meningkatkan keuntungan dan mempertahankan perusahaan. Munculnya industri baru dengan berbagai inovasinya memaksa industri-industri lain harus mampu bersaing dengan produk baru bahkan inovasi-inovasi baru yang semakin lama semakin kreatif dan mudah digunakan. Apabila tidak mampu bertahan maka sebuah perusahaan dapat gulung tikar karena tidak mampu menjawab tantangan dan kebutuhan manusia yang terus berubah. Beberapa industri terus bertahan karena masih dibutuhkan keberadaannya. Persaingan industri terjadi karena sumber daya manusia yang terus berkembang baik keahlian maupun inovasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia itu sendiri.

Beberapa tahun belakangan ini industri keramik di Indonesia mengalami kemajuan. Hal ini disebabkan karena maraknya bisnis properti yang cukup mendominasi pasar di Indonesia dan Internasional serta pergeseran selera atau gaya hidup masyarakat akan kebutuhan barang-barang mewah. Bisnis properti yang meningkat menyebabkan kebutuhan akan keramik seperti ubin, keramik saniter, keramik hiasan dan perangkat makanan ikut meningkat. Sedangkan pergeseran hidup masyarakat menyebabkan meningkatnya permintaan barang-barang keramik. Keberhasilan dari sebuah perusahaan ini membutuhkan peranan karyawan yang saling bekerjasama dan berinteraksi dalam satu ikatan untuk mencapai tujuan yang

sama, sehingga menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi dapat menjamin ke eksisan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju.

Guna mencapai sebuah tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Mahawati, 2021). Produktivitas kerja dapat mempengaruhi berbagai elemen dalam suatu perusahaan, karena produktivitas kerja sangat berhubungan erat dengan karyawan. Apabila seorang pekerja memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka hasil yang didapatkan pun akan tinggi pula.

Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Produktivitas tenaga kerja diukur dengan nilai dolar rata-rata yang dapat dihasilkan pekerja per jam (Fadhli, 2021). Produktivitas kerja seorang bekerja yang dapat bekerja dengan maksimal maka nilai dolar yang dihasilkan semakin banyak pula. Produktivitas kerja memiliki beberapa hal yang mempengaruhi antara lain yaitu pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pelatihan Kerja). Pelatihan kerja memiliki pengaruh kepada produktivitas kerja karena pelatihan kerja memiliki dampak positif seperti meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

Adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan belajar lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan akan realtif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain pelatihan kerja, disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan

terhadap produktivitas kerja karena semakain disiplin seorang pekerja maka semakin produktif pekerja tersebut.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari kesuksesan. Bahkan di suatu perusahaan, kedisiplinan kerja dapat membawa dampak yang positif karena seorang karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja apabila selalu disiplin setiap harinya. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, tepat pada harapan yang dituju, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Lestari, 2018). Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk

melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang kurang baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik diantaranya, atasan atau pimpinan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya, oleh karena itu disiplin kerja mempunyai peran penting dan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja di samping sistem pelatihan dan disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada produktivitas kerja karena gaya kepemimpinan membuat seorang pekerja/karyawan semakin semangat/produktif dalam bekerja. Kepemimpinan dapat menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan, karena kepemimpinan dapat mempengaruhi pekerja dari berbagai sisi pekerjaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006). Gaya kepemimpinan memiliki andil yang cukup besar apabila dilihat berdasarkan pengertian diatas. Seorang pemimpin baiknya memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar pekerja dapat bekerja secara produktif. Gaya kepemimpinan memiliki andil yang cukup besar bagi produktivitas kerja di perusahaan.

PT. Indoporcelain merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur pembuatan peralatan makan berbahan porselen putih yang

cukup besar di Indonesia dan telah di akuisisi oleh Gunung Sewu pada tahun 1979. PT.Indoporcelain mulai menggarap pasar Global sejak tahun 1996 dengan memasok produknya secara *Original Equipment Manufacturer (OEM)* untuk para produsen merek porcelain ternama di Eropa, Amerika, Afrika selatan, dan Asia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan PT. Indoporcelain. Sumber daya manusia yang handal dan terlatih yang di miliki perusahaan ini merupakan penggerak bagi jalannya perusahaan, sehingga perusahaan bisa berjalan dan berkembang dengan baik. PT.Indoporcelain mempunyai total karyawan yang cukup besar, sampai saat ini total karyawan di PT. Indoporcelain sebanyak 963 orang yang terdiri dari berbagai bagian, seperti dari HRD, pemasaran, IT, keuangan, operasional dan yang paling banyak adalah bagian produksi. Dengan karyawan yang mempunyai keahlian di bagian masing-masing unit ini PT. Indoporcelain bisa berkembang dan maju sampai dengan saat ini.

PT.Indoporcelain selalu meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara pelatihan seperti memberikan pelatihan untuk dapat berinovasi dalam produk-produk barunya, pelatihan pengenalan produk baru, pelatihan pemasaran produk indoporcelain. Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan, karyawan harus mempunyai jiwa disiplin dalam bekerja karena dengan disiplin kerja produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan disertai dengan pemimpin yang baik dalam memimpin perusahaan. Karena hubungan pemimpin dan karyawan sangatlah berpengaruh dalam berjalannya perusahaan.

Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Damastara (2020) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Penelitian Parashakti (2021) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Fadillah (2020) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT MAAQO. Menurut penelitian Fadilah (2020) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT MAAQO. Penelitian lainnya yaitu penelitian Bayuaji (2015) disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Lestari (2018) kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Federal Nittan Industries. Penelitian lain yaitu milik Thamrin (2018) juga menyatakan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Penelitian Baihaqi (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indoporcelain di Kabupaten Tangerang.

1.2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain?
- b. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain?
- c. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain?
- d. Apakah pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain.
- d. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan pengembangan sumber-sumber ilmu pengetahuan dan literatur tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indoporcelain, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi pihak yang berkepentingan khususnya PT. Indoporcelain, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Indoporcelain.