

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perubahan teknologi menyebabkan persaingan ketat dalam sernua bidang kehidupan. Perusahaan pastinya akan mencari karyawan yang memiliki potensi memadai guna memberikan pelayanan terbaik serta bermanfaat pada konsumen. Dalam hal ini perusahaan berorientasi pada nilai serta tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan. Supaya perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya, maka perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2021) Komponen utama dalam sebuah organisasi, adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dapat disimpulkan bahwa SDM mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas suatu organisasi. Persaingan bisnis global dapat terlihat jelas, bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan dalam sumber daya manusianya. Aset besar dalam perusahaan terdapat pada sumber daya manusianya.

Salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Motivasi juga disebut sebagai motivasi, keinginan, dukungan, yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk mereduksi dan menanggapi dorongan-dorongannya sendiri sehingga dapat bertindak dan bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Pada umumnya karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Dukungan kerja yang baik mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan (Andika et al., 2019).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Kustini & Sari, 2020).

Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin adalah keadilan dan kemauan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Disiplin juga mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada Suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang yang terampil ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya

(perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan (Bariqi, 2018).

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada lebih efektif dan efisien merupakan pengertian dari produktivitas (Mansur et al., 2021). Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sarwani et al., 2020).

Masalah produktivitas kerja adalah salah satu aspek kunci dari perhatian utama sebagian besar organisasi atau perusahaan. Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Produktivitas adalah produk efisiensi dan efektivitas ($\text{produktivitas} = \text{efisiensi} + \text{efektivitas}$). Efisiensi mempresentasikan bagaimana menggabungkan berbagai asset yang dimiliki dengan tepat dan benar dan efektivitas adalah sejauh mana tujuan tercapai (Prayudi, 2021). Pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja memiliki peranan sangat penting yang dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan dan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hermawan et al., 2021).

PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, kegiatan produksi menjadi inti dari operasional PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Sistem produksi yang digunakan adalah tipe *Job Order*, di mana proses produksi dilakukan berdasarkan pesanan tertentu. Namun, karena alur produksinya yang terstruktur dan berulang, perusahaan ini juga menerapkan pola *Flow Shop*. Produk yang dihasilkan dipasarkan dan didistribusikan ke berbagai unit dan cabang perusahaan yang tersebar di wilayah Nusa Tenggara Timur.

Produk yang diproduksi meliputi sofa, spring bed, dan kasur busa. tetapi dalam perjalanannya ternyata upaya yang dilakukan PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang dalam memproduksi belum dapat menjamin karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah produksi pada Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Laporan Target dan Hasil Produksi

PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang

Tahun 2021-2024

Tahun	Target Produksi			Hasil Produksi			Total Target Produksi	Total Hasil Produksi	Presentase Pencapaian (%)
	Sofa	Kasur Busa	Sprinbed	Sofa	Kasur Busa	Springbed			
2021	800	1000	800	600	900	600	2600	2100	80,76%
2022	900	1100	900	500	800	600	2900	1900	65,51%
2023	1000	1200	1000	650	1000	650	3200	2200	71,87%
2024	1100	1300	1100	750	1000	700	3500	2450	70%

(Sumber PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang)

Berdasarkan laporan hasil produksi pada tabel 1.1 pencapaian target produksi PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang menunjukkan bahwa karyawan produksi belum mampu mencapai target produksi dari tahun 2021-2024. Presentase pencapaian pada tahun 2021 sebesar 80,76%, tahun 2022 sebesar 65,51%, tahun 2023 sebesar 71,87% dan tahun 2024 sebesar 70%. Dapat dilihat presentase pencapaian menurun signifikan pada tahun 2022. Tidak tercapainya target produksi perlu diperhatikan, jika hal ini tidak diperbaiki maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan secara berlarut-larut yang berpotensi menurunkan pula kinerja perusahaan.

Tabel 1.2
Kehadiran Karyawan bagian Produksi
PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang
Tahun 2021-2024

Tahun	Sakit	Ijin	Alpa	Total Ketidakhadiran Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran
2021	6	8	6	18	43	58,13%	41,86%
2022	10	12	5	27	43	37,20%	62,79%
2023	9	10	5	24	43	44,18%	55,81%
2024	7	6	6	19	43	55,81%	44,18%

(sumber PT.Timor Prima Lestari Sentosa Kupang)

Berdasarkan data kehadiran karyawan pada table 1.2 dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2021-2024 masih terdapat karyawan yang terlambat, sakit dan ijin. Presentase kehadiran pada tahun 2021 sebesar 58,13%, tahun 2022 sebesar 37,20%, tahun 2023 sebesar 44,18% dan tahun 2024 sebesar 55,81%. Dapat dilihat dari data kehadiran karyawan diatas bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2022. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah karena tingkat absensi karyawan yang buruk.

Tabel 1.3

Data Pelatihan Karyawan Produksi

PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang

No	Bagian	Jenis Pelatihan
1	Produksi	Pengetahuan tentang Polimerisasi, Bahan Baku,Dosing dan Mixing
2	Produksi	Pengendalian Proses dan Pengendalian Kualitas
3	Produksi	Pengisian dan Pengemasan
4	Produksi	Keselamatan kerja dalam Proses Produksi

(Sumber PT.Timor Prima Lestari Sentosa Kupang)

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang melaksanakan pelatihan terhadap karyawan oprasional bagian produksi. Pelatihan tentang pengetahuan polimerisasi, bahan baku, dosing dan mixing, pengendalian proses dan kualitas, pengisian dan pengemasan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi sedangkan Keselamatan kerja untuk mencegah karyawan dari kecelakaan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Heryanda (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengarajin Daun Ental Dusun Sumber manggis Banyuwangi menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja yang fluktuatif berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian yang dilakukan oleh (Adrian. 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Selera Semesta motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Penelitian yang dilakukan oleh Agustini & Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan data diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang.

- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Timor Prima Lestari Sentosa Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

Menjadi masukan bagi perusahaan untuk semakin berkembang dalam mengelola manajemen, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pelatihan karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya tentang kegiatan sumber daya manusia. Mampu menambah referensi dan pengembangan teori mengenai produktivitas kerja karyawan bagi mahasiswa manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia