

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Industri konveksi telah menjadi salah satu sektor utama dalam ekonomi global, terutama di negara-negara yang menjadi pusat produksi tekstil dan pakaian. Sejak awal abad ke-20, perkembangan industri konveksi telah mengalami lonjakan pesat seiring dengan pertumbuhan populasi dan perubahan gaya hidup konsumen. Dari pakaian sehari-hari hingga produk-produk pakaian mewah, industri konveksi telah menjadi tulang punggung bagi perekonomian banyak negara, menyediakan lapangan kerja bagi jutaan orang, serta memainkan peran penting dalam perdagangan internasional. Meskipun menghadapi tantangan seperti persaingan global dan isu-isu terkait keberlanjutan, industri konveksi terus beradaptasi dan berinovasi untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang.

PT. Alsakina Jaya Mandiri yang beralamat di Perumahan Bukit Berbunga Blok B 1 RT.25 RW.07. Ds. Mekar galih Kecamatan Jatiluhur-Purwakarta merupakan industri koveksi yang berfokus memproduksi pakaian wanita seperti dress wanita dan atasan wanita yang memanfaatkan teknologi terkini sehingga menghasilkan produk yang memiliki desain menarik dengan kualitas yang bagus.

Dalam melayani kebutuhan konsumen, PT. alsakina Jaya Mandiri memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Menurut Wulantika dan Ayuningtias (2020) *The company is also in desperate need of human*

resources competent and qualified yang artinya perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas. Menurut Hidayat dan Wulantika (2021) Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas selalu menjadi prioritas tersendiri, karena kelebihan suatu perusahaan atau organisasi bisa diukur dengan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia ialah suatu sumber daya yang diperlukan di dalam perusahaan dikarenakan masing-masing individu mempunyai sifat, pemikiran, dan perilaku yang berbeda-beda, maka dari itu memerlukan manajemen yang profesional untuk mengelolanya agar setiap individu memiliki tujuan yang sama sesuai keinginan perusahaan.

Menurut Threesa dan Budiarti (2022), Sumberdaya adalah faktor yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membantu organisasi melaksanakan operasi atau menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Manusia, baik sebagai tenaga kerja maupun karyawan. Menurut Budiarti dan Pratama (2022) Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka membawa bakat, energi, dan kreativitas yang sangat diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rizaldi (2020) Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Maryati dan Sya'roni (2019), Pada awalnya sumberdaya manusia dianggap sebagai orang yang menggerakkan sebuah perusahaan namun sekarang justru menjadi aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, produktivitas kerja sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan hasil dari pemenuhan persyaratan kerja oleh karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja sangat terkait dengan kontribusi aspek manusia sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepripadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda. Oleh karena itu, peran manusia memegang peranan krusial dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karena walaupun perlengkapan kerja sudah sangat baik, tanpa kehadiran tenaga manusia yang efektif, produksi barang atau jasa tidak akan berhasil sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sebuah organisasi dapat berjalan efektif jika pelatihan dan disiplin kerja di dalamnya berjalan dengan baik, serta terdapat unsur pendukung yang memenuhi persyaratan yang diperlukan.

Menurut Kesuma dan Sari (2024) Produktivitas adalah sikap mental dan upaya seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin, yang pada akhirnya diukur dari masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Purnomo dan Wahdiniawaty (2019) Produktivitas karyawan yang tinggi akan menghasilkan pencapaian yang maksimal dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi,

memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kerja karyawan. Menurut Wicaksono dan Syarief (2022) Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. selain itu, disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam perusahaan.

Menurut Anggara et.al (2023) Disiplin merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam menjalankan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindar. Disiplin kerja merupakan salah satu inti dari keberhasilan suatu perusahaan karena memastikan bahwa setiap anggota tim beroperasi dengan efisien, konsisten, dan fokus pada tujuan bersama. Dengan disiplin yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa jadwal dipatuhi, tugas diselesaikan dengan tepat waktu, dan standar kualitas dipertahankan.

Perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang unggul dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Di era modern ini, setiap perusahaan berusaha untuk memiliki daya saing yang kuat agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kelangsungan perusahaan dapat dicapai dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan tepat, sehingga dapat mendorong terbentuknya disiplin dan sikap positif pada karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Alsakina Wijaya mandiri terdapat masalah pada karyawan yang kurang optimal dalam bekerja dikarenakan salah faktornya adalah jam kerja yang berlebih sehingga mempengaruhi produktivitas kerja dan terdapat beberapa karyawan yang belum dapat memaksimalkan pelatihan yang diberikan perusahaan.

Tabel 1. 1

Data Target dan Realisasi

Tahun	Bulan	Target Produksi/ bulan (pcs)	Realisasi / bulan (pcs)	Persentase
2023	Oktober	7000	6100	87%
2023	November	7000	5900	84%
2023	Desember	7000	5700	81%
2024	Januari	7000	5400	77%
2024	Februari	7000	5600	80%
2024	Maret	7000	5300	75%

Sumber: PT. Alsakina Jaya Mandiri, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui terdapat penurunan hasil produksi telah mengakibatkan perusahaan sulit mencapai target produksi yang telah ditetapkan sebesar 7000 pcs pakaian wanita untuk 1 bulan. Salah satu pakaian wanita yang banyak mengalami kegagalan adalah produksi pakaian wanita yaitu dress, di mana banyak pakaian yang tidak memenuhi standar untuk dijual. Salah satu faktor penyebab dari adanya penurunan produksi pada PT. Alsakina Jaya Mandiri ini adalah kurangnya fokus terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga menyebabkan kesalahan dalam produksi.

Menurut Indirana et al (2024) Produktivitas karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki produktivitas yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Untuk mengetahui pra-masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan diperoleh hasil survei awal menggunakan kuesioner terhadap karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Kuesioner survey awal Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1	Apakah komunikasi dengan pimpinan, saya merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan	17	85%	3	15%
2	Apakah saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	6	30%	14	70%
3	Apakah saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	13	65%	7	35%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, menunjukkan bahwa sebanyak 14 dari 20 responden atau 70% dari karyawan menyatakan bahwa mereka menghadapi kesulitan dalam meminimalisir tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka hal ini disebabkan tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepentingan dalam mengidentifikasi hambatan ini tidak dapat diabaikan, karena tingkat kesalahan dalam bekerja dapat berdampak pada efisiensi keseluruhan tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 3

Kuesioner survey awal Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1	Dengan mengikuti pelatihan,	11	55%	9	45%

	saya dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan				
2	Materi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	13	65%	7	35%
3	Metode yang digunakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	9	45%	11	55%
4	Apakah saya memiliki minat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan yang diterapkan perusahaan	13	65%	7	35%
5	Apakah kemampuan pelatih dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan	17	85%	3	15%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3, menyatakan bahwa sebanyak 11 dari 20 responden atau 55% menyatakan ketidaksesuaian metode pelatihan yang dilakukan perusahaan dengan kebutuhan karyawan hal ini disebabkan kurangnya komunikasi kepada karyawan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan secara tepat. Dengan memahami kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang lebih terarah dan sesuai, yang mungkin melibatkan kombinasi antara pelatihan online, pelatihan praktis, atau pembimbingan langsung. Selain itu, melibatkan karyawan dalam proses perencanaan pelatihan dapat membantu memastikan bahwa program tersebut relevan dan bermanfaat bagi mereka. Dengan pendekatan secara individu dan berfokus pada kebutuhan masing masing karyawan, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1. 4

Kuesioner Survey Awal Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA		TIDAK	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase

1	Apakah saya selalu hadir tepat waktu di perusahaan	17	85%	3	15%
2.	Apakah saya selalu taat terhadap peraturan yang ditetapkan di perusahaan	19	95%	1	5%
3	Apakah saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	5	25%	15	75%
4	Apakah saya memahami aturan dan sanksi di perusahaan	18	90%	2	10%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.4, menyatakan bahwa sebanyak 15 dari 20 responden atau 75% menyatakan ketidaksesuaian jam bekerja hal ini disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja yang membuat karyawan merasa terbatas dalam menjalankan tanggung jawab pribadi atau keluarga, atau bahkan ketidakcocokan antara jam kerja yang ditetapkan dengan waktu produktivitas alami karyawan. Selain itu, perbedaan preferensi jam kerja di antara anggota tim atau perbedaan dalam cara karyawan bekerja yang optimal juga dapat menyebabkan ketidaksesuaian jam kerja. Solusinya bisa melibatkan evaluasi ulang kebijakan jam kerja perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi karyawan, memperkenalkan fleksibilitas jam kerja yang lebih besar. Dengan mendengarkan dan memahami kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dan mendukung produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alsakina Jaya Mandiri”**

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan merasa kesulitan dalam meminimalisir tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas mereka hal ini disebabkan tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Beberapa karyawan merasa ketidaksesuaian metode pelatihan yang dilakukan perusahaan dengan kebutuhan karyawan hal ini disebabkan kurangnya komunikasi kepada karyawan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan secara tepat.
3. Beberapa karyawan ketidaksesuaian jam bekerja hal ini disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelatihan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan pada karyawan PT. Alsakina Jaya Mandiri.
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.

4. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, penulis bisa menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelatihan, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Alsakina Jaya Mandiri.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Melalui pelaksanaan penelitian ini, penulis berhasil memperoleh pemahaman yang mendalam terkait dengan topik yang diselidiki, yang kemudian memberikan kontribusi pada peningkatan wawasan dan pengetahuan penulis. Selain itu, penelitian ini turut berperan dalam pengembangan keterampilan analisis penulis.

2. Bagi Universitas/Keilmuan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengetahuan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi yang berguna bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menilai produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan mampu merumuskan strategi untuk mempertahankan karyawan yang dianggap penting oleh perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti yang melakukan studi serupa dan bagi pembaca di masa depan. Informasi ini dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca, memperluas pemahaman ilmiah dalam bidang manajemen, dan mendukung penerapan teori-teori yang sudah ada ke dalam praktik bisnis sehari-hari.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

PT. Alsakina Jaya Mandiri yang beralamat di Perumahan Bukit Berbunga

Blok B1 RT 25/RW 07, Desa Mekargalih, Kecamatan Jatiluhur, Purwakarta

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2024 sampai dengan Agustus 2024.

Tabel 1. 5

Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey tempat Penelitian																												
2	Melakukan Penelitian																												
3	Mencari Data																												
4	Membuat Proposal																												
5	Seminar																												
6	Revisi																												
7	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024