

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatar belakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. L. Greenberg dalam Sulaeman (2014, Vol.13, No.1) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Begitupun dengan pelatihan kerja, pelatihan kerja sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem prasional perusahaan dan manajemen sumber daya manusia akan lebih baik jika pelatihan yang dilakukan sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut menurut Desler dalam Moses (2012) Pelatihan merupakan proses mengajarkan

karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini menurut Flippo dalam Moses (2012) Pelatihan merupakan tindakan untuk meningkatkan pengetahuan kecapakan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Sulaeman (2014,Vol.13,No.1) Sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Menurut Umar dalam Amirudin (2011) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas,dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung berdiri pada tanggal 20 September 2010 yang bertempat di Jalan Raya Pajar Esuk Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan mebel dari kayu berbahan dasar kayu jati. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi mebel. Hal ini disebabkan oleh turunnya produktivitas Kerja karyawan mebel tersebut. PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung telah melakukan banyak perubahan dalam meningkatkan pengawasan Produktivitas, serta melaksanakan visi dan misi PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Selama 7 tahun tersebut, PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung

terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung bekerja setiap hari Senin sampai Jumat, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 15.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator Produktivitas Kerja pada PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Yaitu: kuantitas kerja di ukur dari hasil yang diperoleh seseorang dalam bekerja yang memiliki syarat-syarat, dimana tanggung karyawan masih kurang karena penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan dan pada saat mengerjakan pekerjaan. Kuantitas kerja hasil yang diperoleh seseorang dalam bekerja yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang dan Penyelesaian kerja dengan ekstra yaitu kekuatan bekerja di luar target yang diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan di ukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan dimana karyawan masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Keandalan di ukur dari kemampuan dalam diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien. Sikap merupakan jati diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap perusahaan dan pimpinan sikap terhadap antara karyawan dengan karyawan lain nya dalam melaksanakan pekerjaan, namun kenyataan yang terjadi perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung sikap antara karyawan satu dengan karyawan lainnya

bertolak belakang denganyang diharapkan oleh perusahaan di karnakan berdsarkan kurangnya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun dari target yang ditetapkan.

Berikut tabel Struktur Organisasi Jabatan Bidang Produksi pada PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016 :

**Tabel 1.1**

**Struktur Organisasi Jabatan Bidang Produksi pada PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Direktor	1 Orang
2	Bagian Bahan Mentah	1 Orang
3	Manajer Sumber Daya Manusia	1 Orang
4	Asisten Manajer (SDM)	1 Orang
5	Manajer Pemasaran	1 Orang
6	Sekretaris Manajer Pemasaran	1 Orang
7	Supervisor Pemasaran	1 Orang
8	Staf Marketing (Sales)	12 Orang
9	Bagian pemotong	7 Orang
10	Bagian apas	8 Orang
11	Supervisor Produksi	1 Orang
12	Bagian desain <i>Furniture</i>	4 Orang
13	Bagian Ukir	7 Orang
14	Bagian Pinising	9 orang
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>

Sumber : Olah data 2016

**Tabel 1.2**  
**Rata-Rata Produktivitas Kerja Karyawan**  
**PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Produksi Per Bulan (Unit)	Target Produksi Per Bulan (Unit)	Total Produktivitas (Unit/ Per Orang)
Januari	55	78	80	1,41%
Februari	55	75	80	1,36%
Maret	55	70	80	1,27%
April	55	77	80	1,40%
Mei	55	70	80	1,27%
Juni	55	75	80	1,36%
Juli	55	52	80	0,94%
Agustus	55	62	80	1,12%
September	55	67	80	1,21%
Oktober	55	50	80	0,90%
November	55	69	80	1,25%
Desember	55	73	80	1,32%

*Sumber : Data Pra Penelitian (Data Diolah) 2017*

Dari data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa produktivitas Kerja terbesar setiap karyawan pada bulan Januari 2016 sebesar 1,41% dan April 1,40% unit per tenaga kerja selanjutnya tingkat terkecil karena tidak mampu memproduksi mebel sesuai target yang ditetapkan. Pada bulan Juli sebesar 0,94% dan Oktober sebesar 0,90% unit per tenaga kerja, Tingkat produksi ini sangat rendah karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. yaitu sebesar 80 unit selama satu bulan. Yang berpedoman dengan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Amirudin (2011)

Karyawan yang mampu memproduksi dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik dalam perusahaan *furniture* sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang pernah dijalani para karyawan. Kualitas dalam produksi mebeli dapat dilihat dari hasil ukiran, model mebel yang inovatif, pemilihan kayu yang terbaik, dan pengecatan output yang maksimal. Pelatihan ini sangat penting, karena pekerjaan membuat mebel ukir banyak memerlukan keterampilan khusus. Keunggulan mebel PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung dibandingkan dengan perusahaan lain terletak pada teknik pembuatan yaitu dengan menggunakan teknik “Strek” yaitu teknik pengukiran dengan bantuan solder, sehingga memberikan kesan lebih alami jika dibandingkan dengan produk mebel ukiran dari perusahaan lain, namun teknik ini sulit dilakukan oleh pengrajin kayu pada umumnya. Dalam hal ini semakin berpengalaman, biasanya hasil pekerjaan karyawan lebih banyak dan berkualitas.

Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan baru dan karyawan lama dalam bidang keahlian masing - masing untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Seperti yang didefinisikan oleh Desler dalam Moses (2012) Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas maka dilakukan *pra survey* pada PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung dengan mengajukan kuesioner *pra survey* dan wawancara.

Namun pelatihan di PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung yang dilakukan belum berjalan secara efektif dan efisien karena masih banyak target mebel yang diselesaikan tidak sesuai jadwal yang ditetapkan. Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berikut Jenis Pelatihan yang di Selenggarakan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016:

**Tabel 1.3**

**Jenis Pelatihan yang di Selenggarakan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016**

NO	Indikator Pelatihan Kerja	Hasil Jawaban	Hasil Persentase
1	Pengetahuan : Rendah pengetahuan tentang mebel	Sudah mengikuti 13	24,50%
2	Kemampuan Berfikir : Belum mampu berinovasi	Sudah mengikuti 15	28,30%
3	Sikap : Kurang Menyukai pekerjaan yang di jalankan	Sudah mengikuti 10	15,10%
4	Kecakapan : Keterampilan ukir kayu masih minim	Sudah mengikuti 17	32,10%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber : Data Hasil Pra Penelitian (Data Diolah) 2017*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung dapat meningkatkan kemampuan karyawan dibidang mebel. Karyawan dengan tingkat pengetahuan mebel dalam kategori rendah sebanyak 13 orang (24,5%). Rendahnya pengetahuan karyawan terlihat dari kurangnya penguasaan karyawan dalam bidang ukir, kurang memahami pemilihan kayu yang berkualitas dan kurang halus nya hasil amplas dan purnis kayu. Karyawan yang belum mempunyai berpikir untuk berinovasi

sebanyak 15 orang (28,3%), hal ini terlihat dari belum banyaknya hasil mebel yang berupa meja, kursi, dan almari masih menggunakan model lama dan belum modern. Karyawan yang memiliki sikap kurang menyukai dengan beban kerja yang ditanggung sebanyak 10 orang (15,1%), hal ini terlihat dari karyawan yang masih bermalas-malasan dan mengulur-ulur waktu pengerjaan mebel. Karyawan yang belum memiliki kecakapan dalam keterampilan ukir kayu sebanyak 17 orang (32,1%), hal ini terlihat dari peralatan yang digunakan untuk ukir kayu masih menggunakan alat tradisional, belum memanfaatkan ukir kayu elektrik.

Hasil pra survey ini menunjukkan bahwa terdapat masalah di mana pelatihan kurang mendapat perhatian. Padahal bagi perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai pelatihan karyawan penting dalam memberikan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor, sehingga karyawan tidak merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil berikut indikator pelatihan kerja : Pengetahuan biasanya diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tentang *furniture* dalam menyelesaikan proses yang telah dijanjikan sesuai dengan keinginan konsumen, biasanya karyawan yang jarang mengikuti pelatihan terbiasa pengetahuannya rendah akan muncul permasalahan dalam pengerjaan sehingga terjadinya penyelesaian yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu dimana karyawan akan sering melalihan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dalam proses *finishing* karna jarang dilakukan pelatihan terhadap setiap karyawan baru maupun karyawan lama. Keterampilan kemampuan untuk melakukan secara mudah dan tetap sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, namun kenyataannya banyak karyawan yang belum mampu dalam mengoperasikan alat dalam bidang ukir kayu. Kemampuan kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai macam pekerjaan, dengan adanya pelatihan maka kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan

membiasakan diri dalam segala tindakan penyelesaian produksi dalam tugas yang telah diberikan oleh atasan terhadap bawahan, namun hal yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan karena kurangnya pelatihan sehingga kemampuan karyawan dalam proses mengembangkan kemampuan dan berinovasi untuk mengembangkan suatu produk yang baru. Motivasi nilai yang menekankan pada hasrat untuk mencapai yang terbaik guna mencapai kepuasan secara pribadi motivasi kebutuhan itu bertingkat sesuai dengan tingkatan pemuasannya, namun hal yang terjadi dalam perusahaan motivasi yang diberikan tidak seperti apa yang diharapkan oleh para karyawan baik motivasi *financial* maupun motivasi *nonfinancial*, sehingga banyak karyawan yang bermalas – malasan dalam melaksanakan tugas. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan disuatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawansaat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya.

Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas Kerja karyawan perusahaan tersebut. Meskipun PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena mebel yang dihasilkan masih sama dengan hasil mebel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan produk kayu yang kualitasnya lebih baik dari pada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Keahlian karyawan yang diwujudkan dalam praktik desain, ukir dan amplas belum menunjukkan hasil pemahaman dan ketrampilan teknis yang berarti. Produk kayu yang

dihasilkan masih dengan desain yang lama. Dengan adanya pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan, namun pengetahuan baru yang dimiliki karyawan hanya untuk dirinya sendiri tidak dibagikan pada rekan kerja lainnya. Metode pelatihan di PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung meliputi metode pekerjaan dengan diberikan instruksi tentang cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh, metode simulasi, dan metode pengembangan *skills*.

Disiplin kerja karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasil *survey* tersebut menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari tempat penelitian, diketahui bahwa tingkat ketidak disiplin karyawan semakin meningkat. Berikut data ketidak disiplin karyawan karyawan yang dimulai dari Januari 2016 hingga Desember 2016. Adapun rincian sebagai berikut.

Berikut Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung 2016

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung**  
**(Januari-Desember 2016)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Presentase (%)
Januari	55	23	1.265	2	0,16%
Februari	55	20	1.100	4	0,36%
Maret	55	22	1.210	5	0,41%
April	55	19	1.045	4	0,38%
Mei	55	22	1.210	6	0,50%
Juni	55	22	1.210	7	0,58%
Juli	55	24	1.320	9	0,68%
Agustus	55	20	1.100	2	0,18%
September	55	18	990	6	0,61%
Oktober	55	19	1.045	9	0,86%
November	55	18	990	6	0,61%
Desember	55	20	1.100	5	0,45%
<b>Jumlah Rata-rata</b>					<b>5,78%</b> <b>0,48%</b>

*Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah) 2017*

Data Tabel 1.4 menunjukkan persentase absensi Karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 0,68% dan Oktober yaitu sebesar 0,86% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari 0,16% dan Agustus yaitu sebesar 0,18%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 5,78% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,48% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung yaitu sebesar 3% selama satu tahun. PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung yang berpedoman pada peraturan Perusahaan menetapkan batas absensi maksimal 6 hari karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung bekerja setiap hari Senin sampai Jumat, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 15.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian

fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari.

Hal itu dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka Produktivitas tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan Perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Amirudin (2011)

Penelitian ini didasarkan ditemukannya pada kesenjangan penelitian. Komara dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Stief A.S tulen (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MABEL INDAH SEJAHTERA LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi:

1. Apakah pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung?
2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung?
3. Apakah pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah jalan Raya Pajar Esuk Nomor 23 Pringsewu Lampung

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2017 sampai dengan Agustus 2017

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Pelatihan kerja dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Produktivitas Karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Pelatihan dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mabel Indah Sejahtera Lampung.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKAN**

## **LAMPIRAN**