**BAB 1. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang telah berdiri pasti mempunyai visi untuk dijadikan parameter keberhasilan, dimana pasti ada pula beberapa misi yang dilakukan untuk dapat meraih visi yang telah dicanangkan. Misi akan tercapai apabila karyawan dapat bekerja optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan berbanding lurus dengan sumber daya yang dimilikinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya pengoptimalan agar kestabilan perusahaan dapat terjaga.

Menurut Siagian (2018:45), melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian- penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Tidak dapat disangkal lagi bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh karyawan dalam organisasi perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen karena hal ini merupakan roda utama agar perusahaan dapat mencapai efesiensi dan efektivitas yang tinggi. Sedangkan pengertian dari produktivitas sendiri menurut Encyclopedia Britanica (*dalam* Sedarmayanti 2009:56) yaitu hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sedikit diantaranya yaitu seleksi, pelatihan dan kedisiplinan.

Menurut Siagian (2018:131), proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya

manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok

1

pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Menurut Sutrisno (2019:68), pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan dapat dikatakan sebagai sarana yang ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan sedemikian cepat. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan- tahapan yang teratur.

Singodimedjo (*dalam* Sutrisno 2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan tercapai, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT Industri Gula Glenmore merupakan salah satu perusahaan gula berteknologi modern yang ada di Indonesia tepatnya beralamatkan di Jalan Lintas Selatan KM.4 Desa Karangharjo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini mempunyai produk utama gula putih premium serta berkapasitas produksi sebanyak 6.000 - 8.000 TTH (Ton Per Tahun) selama sekitar 150 hari serta membutuhkan bahan baku yaitu tebu sebanyak 900.000 – 1.200.000 ton tebu. Harapan dari adanya pembangunan PT Industri Gula Glenmore tersebut yaitu terpenuhinya kebutuhan gula di kalangan masyarakat, sehingga kestabilan pemenuhan kebutuhan jumlah gula sangat diperhatikan oleh perusahaan.

PT Industri Gula Glenmore mempunyai target minimal produksi gula putih premium sebanyak 81.000 – 108.000 ton selama satu kali masa produksi. Realita yang terjadi yaitu pada tiga tahun terakhir ini, meskipun terjadi kenaikan jumlah pada hasil produksi, namun hasil produksi gula premium tersebut masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Masalah yang terjadi pada PT Industri Gula Glenmore yaitu, seleksi yang dilakukan kurang maksimal. Hal ini dibuktikan masih ada pemangkasan proses

seleksi yang sudah seharusnya dilakukan oleh pihak perusahaan. Proses yang dimaksud antara lain, tes tulis, tes psikologi, tes kesehatan lalu selanjutnya *interview*. Namun pihak perusahaan hanya melakukan tes *interview* ketika adanya pelamar yang menurut pandangan perusahaan dirasa sudah mumpuni. Masalah lain yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi dirasa kurang tepat. Pelatihan yang dimaksud yaitu PBB (Pelatihan Baris Berbaris) dan Kewarganegaraan. Hal ini dirasa kurang relevan dengan pekerjaan yang nantinya dilakukan karyawan bagian produksi. Selain itu, adanya masalah lain seperti disiplin kerja yang kurang tertanam di jiwa karyawan. Hal ini dibuktikan dengan masih ada saja karyawan yang terlambat hadir ketika bekerja serta ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD ketika bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka perlu adanya analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel- variabel yang telah ditentukan terhadap produktivitas karyawan. Terkait hal tersebut, penulis mengangkat judul penelitian yaitu “PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDUSTRI GULA GLENMORE”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah seleksi, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore?

2. Apakah seleksi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore?

3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh seleksi, pelatihan dan disiplin kerja secara serempak terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh seleksi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore.

3. Menentukan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Industri Gula Glenmore.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini diharapkan:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh PT Industri Gula Glenmore dalam melakukan perbaikan terhadap masalah-masalah yang diteliti oleh penulis.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan bagi mahasiswa Manajemen Agroindustri.

3. Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi penambah pengetahuan serta informasi bagi pihak lain yang mungkin memiliki masalah serupa.