

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya pelatihan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2013:134) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Menggunakan kemampuan dan mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas untuk menjaga agar produktivitas kerja terjamin, sudah seharusnya pemimpin memperhatikan pelatihan dan kedisiplinan karyawan sehingga semangat dan gairah kerja semakin meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno, (2012 ; 102) adalah sebagai berikut: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi. Apabila faktor di atas diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan baik besar maupun kecil tidak terlepas dari masalah organisasi dan koordinasi karena dalam mengatur tenaga kerja

(karyawan) perlu disusun suatu organisasi yang terkoordinir agar para karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan efektif. Begitu juga dengan halnya PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan merupakan suatu organisasi yang berkecimpung di proses bisnis *travel* ( paket perjalanan ) yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Salah satu faktor agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik diperlukan disiplin dan pelatihan kerja yang baik. Dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai dengan kedisiplinan. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Adapun menurut Simanjuntak, (2012:91) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Anoraga, 2011:71). Melatih diri untuk berdisiplin berarti

membawa diri untuk bekerja lebih baik lagi dan dengan meningkatnya pola kerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor disiplin kerja dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam menjalankan proses sikap kedisiplinan pada karyawan PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan, terdapat sikap indisipliner ( tidak disiplin ) yang dilakukan oleh karyawan dalam hal kehadiran, jam masuk kerja, jam pulang kerja, pada waktu istirahat dan juga dalam proses penyelesaian tugas yang sering ditunda-tunda sehingga menyebabkan penumpukan dan tidak efisiennya penyelesaian suatu pekerjaan.

Di sisi lain dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diadakannya kegiatan pelatihan bagi karyawan. Kegiatan pelatihan akan terasa efektif ketika karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya. Kesuksesan proses pelatihan memiliki nilai positif bagi perusahaan maupun untuk karyawan. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

Beda halnya dengan kenyataan program pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan dirasa belum cukup maksimal dalam pelaksanaannya, dikarenakan masih banyaknya kendala-kendala yang

dialami karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dalam proses penyelesaian pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal oleh karyawan tersebut

Dengan pelatihan, karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memadai yang dapat digunakan untuk memperlancar kegiatan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Kemudian, penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan. Kemudian, didukung dengan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban. Pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan sangat diharapkan oleh PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan

Seperti masalah yang diuraikan diatas, banyak fenomena penyimpangan tindakan dalam bekerja yang terjadi yang merupakan sebuah masalah dan hambatan bagi perusahaan, dan hal ini menjadi penting untuk diteliti akan memberikan gambaran yang jelas mengenai perusahaan yang sebenarnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan adalah sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya produktivitas kerja karyawan seperti adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga menjadi menumpuk.
- b. Masih terdapat ketidak kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran tepat waktu, masuk dan pulang kerja, serta pemanfaatan waktu istirahat
- c. Masih kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan penyelesaian suatu pekerjaan menjadi tidak efisien dan skill karyawan susah untuk meningkat

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dari pokok pembahasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian pemaparan tersebut di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan ?
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan ?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang di utarakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan masukan berupa ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan. Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pemimpin dan dapat memberikan gambaran tentang produktivitas kerja. Dapat memberikan informasi dalam pengambilan suatu keputusan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan serta bermanfaat sebagai bahan masukan melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Beberapa pengarang memberikan pengertian yang berbeda-beda namun tujuannya adalah sama, yaitu untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Untuk lebih memperjelas pengertian disiplin, maka penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli tentang definisi disiplin, antara lain : Menurut Siswanto (dalam Supomo & Nurhayati, 2018 : 133), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamali (2018 : 214) mengartikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018 : 134) disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi



dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Jadi, setiap instansi atau perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah di tetapkan.

Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019 ; 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegak nya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah nya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia

dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin yang mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap penlanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016 : 194-198), mengatakan bahwa dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta perlakuan sama dengan yang lain.

e. Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani

dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.1.2 Pelatihan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan dipeuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2016 : 50), mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non majerial, mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Mondy (2018 : 210-211), bahwa pelatihan adalah upaya untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini, dan menunjukkan pada para karyawan cara mengoperasikan alat-

alat kantor. Menurut Rachmawati (2018 : 110), mengatakan bahwa wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa penelitian bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Mondy (2018 : 212-213), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi, sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak

Agar program-program pelatihan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Karena tanpa adanya dukungan dari manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif/pemimpin harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Disamping Manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen pada proses pelatihan dan terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan melekat

pada para manajer lini, karena profesional pelatihan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

### 3. Kemajuan Teknologi

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang memberi pengaruh lebih besar pada pelatihan. Komputer dan internet, khususnya, secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

### 4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial tampaknya lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugastugas. Namun hal tersebut tidaklah demikian. Tugas-tugas individu dan tim saat ini perluas dan diperkaya. Akibatnya adalah para karyawan menghabiskan banyak waktu dalam pekerjaan dan menjalankan tugas-tugas yang lebih kompleks dari yang pernah dikerjakan sebelumnya.

### 5. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang diambil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan melaksanakan pelatihan.

#### **2.1.2.3 Indikator Pelatihan**

Metode pelatihan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut Mondy (2018 : 231-232) adalah sebagai berikut:



### 1. Opini Karyawan

Mengavaluasi program pelatihan dengan menyatakan opini para peserta merupakan para pendekatan yang memberikan respons dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan.

### 2. Tingkat Pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apayang telah dipelajari para peserta dalam pelatihan.

### 3. Perubahan prilaku

Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para trainer, namu hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dengan mengarah para peserta untuk mengubah prilaku mereka.

### 4. Pencapaian tujuan pelatihan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

## **2.1.3 Produktivitas Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Klingner & Nanbaldian (dalam Gomes, 2013 : 160), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Menurut Lubis, dkk (2018 : 19) mengatakan bahwa produktivitas adalah bagian penting yang perlu menjadi perhatian manajemen dan para manajer harus memiliki kemampuan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Menurut Sulistiyani dan Rosidah ( 2018 : 293) menyatakan bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap yang ingin memperbaiki atau meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan agar menjadi lebih baik kedepannya.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Wirawan (2015 : 482-483), ada sejumlah faktor yang saling terkait yang mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Manusia

Adalah sifat manusia dan perilaku manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor manusia yang terpenting adalah kemampuan dan kemauan mereka menciptakan produktivitas.

a. Kemampuan Kerja

Produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja tergantung pada kompetensi tenaga kerja, pekerja dan manajer. Kemampuan tenaga kerja ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman, sikap, perilaku dari tenaga kerja.

b. Kemauan Untuk Bekerja

Kemauan untuk bekerja tenaga kerja untuk menciptakan produktivitas ditentukan antara lain oleh faktor motivasi kerja dan moralnya. Faktor-faktor tersebut selanjutnya oleh skema kompensasi, partisipasi tenaga kerja dalam manajemen, sistem komunikasi, hubungan kelompok informal, kebijakan promosi, kualitas kepemimpinan, jam kerja, lingkungan kerja dan sebagainya

2. Faktor-faktor Teknologi

Faktor-faktor teknologi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja. Faktor-faktor teknologi sangat banyak jenisnya antara lain adalah:

- a. Manual atau otomatisasi mesin dan peralatan.
- b. Besarnya kapasitas pabrik atau perusahaan.
- c. Proses Produksi.
- d. Pemeliharaan mesin dan peralatan.
- e. Inspeksi dan Kontrol Kualitas
- f. Penyediaan bahan mentah.

### 3. Faktor Manajerial

Sistem manajemen yang digunakan dalam produksi dan kualitas manajer sangat mempengaruhi produktivitas organisasi dan individu tenaga kerja. Sistem perencanaan produksi, skedul kerja, pengontrolan aktivitas produksi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas. Demikian juga kualitas manajer dan hubungan antara manajer dan tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

### 4. Faktor Social Budaya Masyarakat

Faktor social budaya masyarakat dari tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas. Misalnya etos kerja, budaya masyarakat alonalon asal kelakon merupakan contoh faktor social budaya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2019 : 103-104), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadan fisik, individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar inividu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

### **2.1.3.3 Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2019 : 104-105), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat disarankan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari ertos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

4. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan guna sebagai bahan rujukan guna mendukung penelitian ini adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Penelitian / Tahun	Hasil
1	Safitri Indriyani	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture	Skripsi / 2015	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture
2	Muhammad Wahyu	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Fifgroup Cabang Marelan	Skripsi / 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dan terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan R Square yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 28,9% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi,

				lingkungan kerja dan variabel lainnya
3	Rizal Bima Bayuaji, Edy Rahardja	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)	JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015, Halaman 1-13 ISSN (Online): 2337-3792	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan;</li> <li>• Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan</li> </ul>
4	Ismail Usman	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang	eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 911-922 ISSN 2355-5408,	Variabel Disiplin Kerja (X) nilai Sig menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar 0,031 bila dibandingkan dengan nilai Sig a maka Sig 0,031 < Sig a0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang

### 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dan kemajuan dimasyarakat. Untuk mewujudkan karyawan PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan yang handal, profesional dan bermoral diperlukan karyawan yang disiplin yang baik, karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan

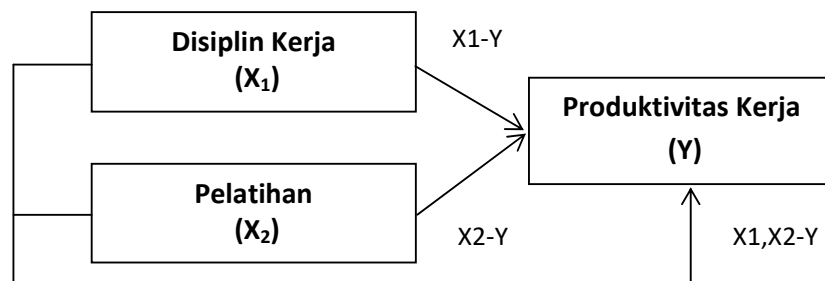
kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Usman (2016) menyatakan bahwa “Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allow Jaya Bintang”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wahyu (2019) menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan”. Dan dengan penerapan disiplin kerja perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.

Dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan juga termasuk salah satu dari beberapa faktor tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2009 : 109) “bahwa Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja”. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pengetahuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wahyu (2019) menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.

Adapun faktor disiplin kerja dan pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya adalah jika pelatihan dan disiplin kerja di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan dapat dilaksanakan secara tepat dan adanya kerja sama yang baik antara karyawan maupun pimpinan. Berdasarkan



hasil penelitian yang dilakukan wahyu (2019) menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan R Square yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan”. Berdasarkan referensi tentang hubungan-hubungan diatas maka terbentuklah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Inbound Sumatera Tour & Travel Medan