

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I. Latar Belakang**

PT. Serumpun Indah Lestari telah berdiri sejak 1994 yang bergerak dibidang mesin dan suku cadang untuk industri kelapa sawit, dengan menyuplai barang-barang dengan kualitas yang bagus sehingga PT. Serumpun Indah Lestari mempunyai citra yang baik di dunia perkebunan kelapa sawit (PKS). PT. Serumpun Indonesia memiliki 1 kantor pusat dan 2 kantor cabang. Dengan kantor pusat yang berlokasi di Medan dan kantor cabang di Pekanbaru serta Palembang dengan jumlah karyawan 132 orang.

Pada efektivitas kerja karyawan di PT. Serumpun Indah Lestari yang ada pada saat ini, perusahaan memiliki pendapatan yang stabil dalam operasinya. Hal ini terlihat dari adanya penurunan data penjualan yang ada di perusahaan pada saat ini sebagai berikut.

**Tabel I.1 Data Pendapatan PT. Serumpun Indah Lestari**  
**Periode 2017-2021**

Tahun	Target Pendapatan (Milyar)	Jumlah Pendapatan (Milyar)	%
2017	24,000,000,000	22,446,300,000	93.53%
2018	24,000,000,000	21,345,000,000	88.94%
2019	24,000,000,000	20,400,540,000	85.00%
2020	24,000,000,000	18,453,700,000	76.89%
2021	24,000,000,000	17,450,520,000	72.71%

Sumber : PT Serumpun Indah Lestari, 2017-2021

Pada pendapatan di PT Serumpun Indah Lestari, terlihat bahwa pendapatan yang ada pada saat ini mengalami penurunan dari tahun 2017 hingga 2021 yang tidak mampu mencapai target pendapatan yang diharapkan. Hal ini memperlihatkan bahwa efektivitas karyawan dalam bekerja belum mencapai target yang diharapkan karena tidak mampu mencapai target pendapatan yang ditetapkan.

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan, artinya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tangguh, para pekerja di setiap profesi harus mendapatkan pelatihan kerja. Pada permasalahan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan pada saat ini hanya memiliki pelatihan untuk karyawan yang baru bekerja. Karyawan yang sudah senior tidak mendapatkan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan bekerja sehingga pelatihan yang dilaksanakan belum efektif dalam membantu performa bekerja karyawan.

Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhannya; Oleh karena itu, penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dan fakta bahwa upah yang diterima oleh sebagian pekerja di

beberapa daerah lebih rendah daripada kebutuhan hidup layak. Pemberian upah pada sebagian karyawan di PT. Serumpun Indah Lestari yang masih dibawah upah minimum regional Medan yaitu Rp 3.329.876 dan untuk beberapa karyawan masih mendapatkan upah/gaji dibawah Rp 3.000.000. Pemberian upah pada sebagian karyawan yang masih dibawah upah minimum regional Medan membuat karyawan merasa kurang adil dan tidak setimpal sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan efektivitas para karyawan. Upah yang seimbang akan memotivasi karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja di perusahaan tersebut dan pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan.

Disiplin adalah komponen kunci dari operasi organisasi karena memungkinkan kinerja kerja yang lebih besar dan pengembangan kualitas karyawan. Masalah disiplin, seperti jadwal kerja yang tidak teratur dan ketidakhadiran, dapat memperlambat dan menghambat proses produksi. Perusahaan korporat berjuang untuk menghasilkan hasil terbaik tanpa disiplin karyawan yang kuat. Oleh karena itu, karena mereka bekerja secara produktif dan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan adalah sumber daya manusia atau aset yang penting bagi bisnis. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SERUMPUN INDAH LESTARI “**

## **I.2. Identifikasi Masalah**

1. Tidak adanya pelatihan kerja yang membuat karyawan kurang maksimal dalam masing-masing bidangnya.
2. Kurangnya disiplin pada absensi dan keterlambatan jam masuk kerja yang mengakibatkan produksi cenderung mengalami keterlambatan.
3. Upah bagi beberapa karyawan yang sudah melawati masa training namun masih mengeluhkan gaji yang rendah/dibawah upah minimum regional yang membuat karyawan kurang bersemangat.
4. Efektivitas kerja karyawan yang belum mencapai target kerja yang terlihat dari penurunan pendapatan perusahaan pada beberapa tahun terakhir.

## **I.3. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari?

2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari?
3. Bagaimana pengaruh upah terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pemberian upah terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari?

## **I.4. Tinjauan Pustaka**

### **1.4.1 Teori Pelatihan Kerja**

Menurut Priansa (2016:176), pelatihan adalah upaya sistematis dan disengaja untuk memodifikasi dan menumbuhkan keterampilan individu untuk memenuhi persyaratan organisasi.

Menurut Priansa (2016:182), indikator dari pelatihan kerja yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan
2. Para pelatih yang berkualifikasi memadai
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

### **1.4.2 Teori Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:11), disiplin kerja adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku karyawan, serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan individu untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang sesuai.

Menurut Afandi (2016:10), indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/ tidak bekerja
4. Mematuhi peraturan organisasi
5. Target pekerjaan

### **1.4.3 Teori Pemberian Upah**

Menurut Marwansyah (2016:273), gaji atau upah pokok merupakan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan jabatan atau pekerjaan yang menjadi tugas karyawan. Tingkat keterampilan, jabatan dan pengalaman akan menjadi pertimbangan dalam perhitungan upah karyawan.

Menurut Efendi (2020:5), indikator dalam menentukan upah akan mempertimbangkan dengan cara:

1. Analisis jabatan atau tugas
2. Evaluasi jabatan atau tugas
3. Survei upah
4. Penentuan upah

#### 1.4.4 Teori Efektivitas Kerja

Menurut Badu dan Djafri (2017: 126), efektivitas di atas menekankan pada perbandingan antara rencana dan pencapaian tujuan atau hasil berdasarkan apa yang telah direncanakan/ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rusbhy dan Edistanur (2018:16), indikator efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

1. Kemampuan dalam penerapan sistem dan prosedur kerja
2. Sikap proaktif dalam bekerja
3. Kemampuan dalam penerapan sistem transparansi
4. Percaya diri dalam bekerja.
5. Kemampuan dalam melakukan koordinasi antar unit kerja

#### 1.4.5 Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga individu dapat tampil secara profesional di industrinya masing-masing.

#### 1.4.6 Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, teliti, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar norma-norma tersebut.

#### 1.4.7 Pemberian Upah Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

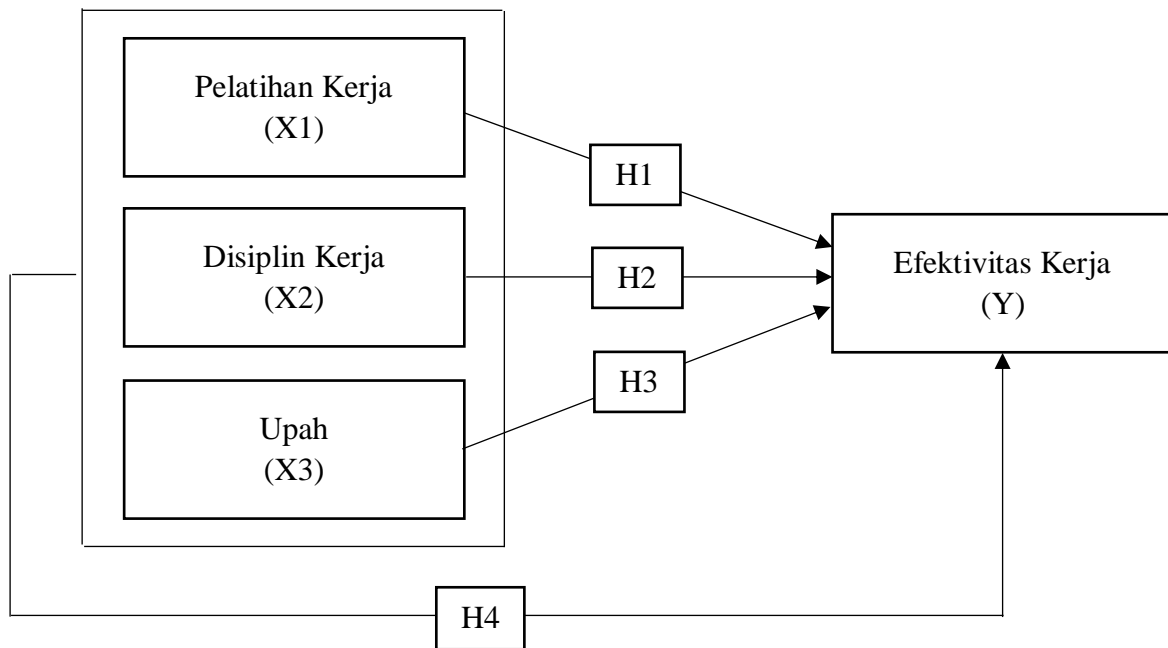
Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122), upah merupakan bonus tambahan bagi pekerja harian berdasarkan kesepakatan untuk membayarnya, dan Kadarisman (2012:123) mengungkapkan bahwa upah adalah jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada pekerja harian (kuasi) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

#### 1.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ginting (2020)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dami Mas Sejahtera Kampar Ria.	Kemampuan Pelatihan Motivasi Disiplin Kerja  Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Bahwa secara simultan dan parsial variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Latief (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).	Kompensasi Motivasi  Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Siahaan (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Pelatihan Motivasi  Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## I.6. Kerangka Konseptual



## I.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Pelatihan kerja berpengaruh dalam efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh dalam efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari.
- H3: Pemberian upah berpengaruh dalam efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari.
- H4: Pelatihan kerja, disiplin kerja dan pemberian upah berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan pada PT. Serumpun Indah Lestari.