

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi.

Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Untuk mencapai

produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

**Rahayu Mahyanaila, (2016) dalam bambang (2019)** bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

**Darmawan, (2019) dalam bambang (2019)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Darmawan dalam Tawas., dkk (2017)** mengatakan bahwa menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Hasibuan (2009:129) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga

akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya.

Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi pegawai. Jika ada diantara pegawai yang melanggar maka sanksi harus di berlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut. Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di PT. SAWIT BALI GRUB yang bergerak dibidang kelapa sawit. Pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah keterlambatan karyawan dalam masuk kerja jam kantor.

**Tabel 1.1**

**Jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan:**

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	08.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Selasa	08.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Rabu	08.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Kamis	08.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Jumat	08.00 WIB	11.30 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Sabtu	08.00 WIB	12.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja karyawan adalah pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB.akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara karyawan PT. Sawit BALI GRUB ini yang datang terlambat. Untuk itu, Salah satu cara yang di lakukan perusahaan dalam mengatasi kurangnya disiplin kerja tersebut adalah:

1. Karyawan yang terlambat diatas jam yang telah ditentukan akan mendapat teguran langsung dari atasan.
2. Karyawan yang bermalasan-malasan disaat jam pekerjaan akan diberi teguran.
3. Karyawan yang tidak memakai perlengkapan kantor dengan baik akan diberikan teguran.
4. Karyawan yang pulang dijam kerja tanpa keterangan yang pasti maka akan mendapat teguran.
5. Bagi karyawan (lapangan) tidak bekerja sesuai target akan diberi SP 1.

Adapun peraturan itu dibuat oleh perusahaan agar para karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut takut dan tidak mau lagi untuk melanggarnya. Dengan adanya rasa takut tersebut maka karyawan pun akan lebih taat dan lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam menjalankan peraturan-peraturan yang dibuat perusahaannya, sehingga pelanggaran kedisiplinan pun akan semakin menurun dan berkurang.

PT. Sawit Bali Grub juga telah menerapkan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan (lapangan). Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan agar kinerja perusahaan lebih baik. Pelatihan tersebut diberikan karena

karyawan belum sempurna melakukan tugas-tugas perusahaan, seperti pemberian pelatihan untuk menggunakan alat dodos sawit agar pemakaian tersebut dilakukan dengan tepat dan juga sesuai dengan harapan.

Dan juga pelatihan juga diberikan kepada mandor baru agar mengetahui tugas, target dan pekerjaan yang harus dilakukan agar tercapainya target panen perusahaan. Selain itu, terdapat juga karyawan yang belum mengetahui secara sempurna tentang proses panen kelapa sawit, dimana terdapat karyawan yang panen buah yang belum matang. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan sasaran atau perencanaan dan ketepatan sistem untuk diberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut, sehingga materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

Perusahaan juga 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 di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat 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 karyawan perusahaan.

**Menurut Widodo (2015:82)**, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

**Menurut Febriawan Ardi Nugroho ( 2014 )** Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan kedalam suatu arah tertentu guna meningkatkan tujuan-tujuan keorganisasian

**Wargianto., dkk (2018)** mengemukakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Dan *interpersonal trust* (kepercayaan) antar karyawan dan juga kepada atasan haruslah terjalin dengan baik, tetapi membangun kepercayaan kepada orang lain tidak lah mudah Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk kepercayaan dan dalam mengambil resiko.

Faktor yang mempengaruhi kepercayaan individu dalam mengembangkan harapannya mengenai bagaimana seseorang memberikan kepercayaan kepada orang lain, bergantung pada faktor-faktor di bawah ini **Lewicki dalam Haris, (2016) :**

1. Predisposisi kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki predisposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat predisposisi individu terhadap trust, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.
2. Reputasi dan stereotype. Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang

dipelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk trust dan distrust serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.

3. Pengalaman aktual. Pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam trust, dan sebagian kuat di dalam distrust. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen trust maupun distrust memulai untuk mendominasi pengalaman untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. ketika polanya sudah stabil individu cenderung untuk menggeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarkannya dengan tinggi atau rendahnya trust atau distrust.

Disiplin merupakan salah satu cerminan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin juga dapat meningkatkan kinerja **Yunanto, (2017)**. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan **Sahat Parulian Remus Silalahi, (2017)**. Hasil penelitian yang dilakukan **Deborah Regina tabita kasenda, (2016)** bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Rona Tanjung dan Muhamd Zulhardi, (2019)** yang menyatakan bahawa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian **Raka kumawarati, ddk (2017)** yang menyatakan disiplin berpengaruh negativ dan tidak signifikan terhadap

kinerja. hasil penelitian **Udin wahrudin, (2020)** yang menyatakan secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja.

Pelatihan kerja adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya **Logor, (2015:3) dalam Rahmi dan Aziz (2017)**. Penelitian yang dilakukan **Evert fandi mandang, dkk (2017)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan **Rida Athar dan Faiza Maqbool Shah, (2015)** menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **Asmara hendra komara dan angela luwis, (2020)** menunjukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan **Panambunan., dkk (2017)** yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

interpersonal trust adalah suatu keyakinan dan kemauan dari individu untuk mempercayai, menerima dan menghargai berbagai kemampuan, kata-kata, dan tindakan individu lain. Penelitian yang dilakukan **Imam mukri dan mei indrawati hidayat, (2019)** menunjukkan bahwa *trust* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan

penelitian **Hongke,dkk (2015)** menunjukkan bahwa *trust* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Dengan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu maka untuk itu penulis mencoba lagi melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN *INTERPERSONAL TRUST* SEBAGAI VARIABEL KONTROL PADA”(STUDI PT.BALI GRUB SIMPANG AMPEK PASAMAN BARAT)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan yaitu :

1. Kurangnya disiplin kerja terhadap pekerjaan memberikan dampak terhadap produksi perusahaan.
2. Kurangnya pelatihan pada karyawan dilapangan yang membuat pekerja kurang menguasai bidangnya
3. Banyaknya pekerja yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja
4. Beberapa pekerja keluar saat jam kerja untuk menjemput anak di sekolah dan membawa anak saat bekerja.
5. Kurang terjalinnya komunikasi interpersonal dengan baik.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas,maka diperlukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan *interpersonal trust* sebagai variabel kontrol pada (STUDI PT.BALI GRUB SIMPANG AMPEK PASAMAN BARAT) .

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari urain latar belakang diatas,dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BALI GRUB ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BALI GRUB ?
3. Bagaimana pengaruh interpersonal trust terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BALI GRUB ?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja ,pelatihan, Kerja, dan interpersonal trust terhadap Karyawan pada PT. BALI GRUB ?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan agar dapat menganalisa dan mengestimasi:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PT BALI GRUB
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT BALI GRUB
3. Untuk mengetahui pengaruh *interpersonal trust* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BALI GRUB
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, pelatihan dan *interpersonal trust* pada PT BALI GRUB

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Investor
  - a. Peneliti diharapkan dapat memberikan masukan bagi praktisi khususnya investor dalam memperoleh informasi dalam pengambilan keputusan.
  - b. Akan memberikan wacana baru dalam mempertimbangkan aspek-aspek yang perlu diperhitungkan dalam investasi yang tidak terpaku pada ukuran-ukuran moneter.
2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan laba perusahaan.

### 3. Bagi Akademis

- a. Sebagai tambahan tujuan dan referensi bagi masyarakat umum dalam menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, pelatihan, interpersonal trust.
- b. Bagi pengembangan praktek manajemen, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas standar perusahaan.

### 4. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah di perkuliahan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di UPI "YPTK" PADANG.

### 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menambah dan memperluas wawasan peneliti serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama pada penelitian yang berkaitan dengan pengaruh