

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang handal, upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pengembangan karyawan dan penerapan disiplin kerja, hal ini dilakukan agar karyawan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan. Pelaksanaan program pengembangan karyawan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendorong tercapainya produktivitas karyawan pada perusahaan.

Namun peningkatan produktivitas karyawan pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan program pengembangan karyawan pada perusahaan tersebut, karena masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan tidak sesuai dengan rencana dan realisasi yang sudah ditetapkan oleh CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan. Oleh sebab itu CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan hendaklah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan, dengan melakukan program pengembangan karyawan. Meskipun program pengembangan karyawan ini memerlukan adanya pengorbanan biaya dan waktu yang tidak sedikit, namun

program pengembangan karyawan ini dilakukan demi mendapat sumber daya manusia atau karyawan yang handal. Tidak hanya pengembangan karyawan, namun peningkatan kedisiplin kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Hasil pengembangan karyawan pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan.

Menurut Simamora (2005: 268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya sering kali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Pengembangan karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Kegiatan dalam pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pengembangan karyawan akan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan. Dalam menghadapi dunia kerja yang kompetitif saat ini maka karyawan harus lebih terampil dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu program

pengembangan karyawan harus di imbangi dengan penerapan disiplin kerja pada karyawan di suatu perusahaan. Hal ini di lakukan agar karyawan lebih bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh terhadap kerjaan tersebut, adapun teori disiplin kerja yang mendukung penelitian ini adalah teori yang di kemukakan oleh Alex S. Nitisemito.

Menurut Alex S. Nitisemito (2009 : 199) disiplin kerja adalah “ kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pengembangan dan prektek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi interen perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan yaitu disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivias karyawan tetap pada CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

Menurut Hasibuan (2006: 126) “Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesih yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.”

Setelah program pengembangan karyawan dan disiplin kerja pada CV. Segar Utama Berastagi Supermarket Medan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas karyawan, hal ini di sebabkan karna karyawan CV.

Segar Utama Berastagi Supermarket Medan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang ada. Oleh sebab itulah karyawan membutuhkan program pengembangan karyawan dan disiplin kerja, karna program ini dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan guna meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan?
3. Apakah pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di CV. Sumber Segar Utama Berastagi Supermarket Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengembangan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan tetap .
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tetap di Cv. Sumber segar utama berastagi supermarket Medan.
3. Bagi institusi  
Sebagai bahan referensi tambahan bagi yang tertarik di bidang manajemen pemasaran dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama di masa yang akan datang.