

PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 711 Date September 05,2018
Characters 5724 Exclude Url

0%
Plagiarism

100%
Unique

0
Plagiarized
Sentences

31
Unique Sentences

Content Checked For Plagiarism

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomian tersebut. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang bisa selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan pada PT. Federal Nittan Industries yang memproduksi Engine Valve atau Klep diduga tingkat produktivitas kerja karyawan masih rendah. Salah satu yang menjadi dasar perkembangan perekonomian adalah dengan meningkatnya produktivitas kerja dari setiap perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal dan maksimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Produktivitas ini dijadikan sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan kinerja organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Sedangkan permasalahan lainnya yang terlihat adalah kurangnya pelatihan terhadap karyawan. Dengan memberikan pendidikan dan latihan (diklat) kepada karyawan diharapkan pengembangan dari karyawan dimana peran pendidikan dapat memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur. Pengembangan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

1.1. Pengertian Pelatihan Menurut (Rivai, V & Sagala, 2009) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode praktik daripada teori. Adapun permasalahan lainnya berdasarkan pengamatan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa di dukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, yaitu dengan adanya disiplin yang tinggi dapat menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat kerja, gairah kerja serta inisiatif yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

1.2. Pengertian Disiplin Kerja Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2013) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. sedangkan menurut (Irawan, 2018) disiplin kerja menyatakan bahwa, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, budaya kerja yang kurang baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik diantaranya, atasan atau pimpinan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

1.3. Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono dalam (Kumala & Agustina, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahnya. Faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja di samping sistem pelatihan dan disiplin kerja yaitu faktor kepemimpinan. Menurut (Suwatno & Yuniarsih, 2013) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan kalau perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Seorang pimpinan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif atau aman, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai atau karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permadi, 2008) yang dilakukan pada PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang menunjukan hasil dimana dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap PT. Federal Nittan Industries.