

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era globalisasi ini segala kegiatan bisnis ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi. Perusahaan dituntut untuk mempunyai banyak perubahan disisi internal atau eksternalnya, selain itu perusahaan juga dituntut untuk memiliki suatu perubahan yang inovatif untuk bisa bertahan dalam persaingan yang semakin sengit. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusiannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan perusahaan sebagai sumber kekuatan untuk bertahan dalam persaingan bisnis dan mampu memberikan nilai bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2012) sumber daya yang terpenting yang ada diperusahaan adalah Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik. Hal ini penting karena keberhasilan perusahaan bergantung kepada keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang

karyawan dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan mencapai target yang sudah ditentukan.

Bedasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil produksi yang tidak mencapai target. Berikut data produksi UD Karya Jati selama tahun 2019.

Tabel 1.1

**Perbandingan Pencapaian Produksi Unit 2 UD. Karya Jati Bulan Maret -
Desember Tahun 2019**

Bulan	2019		Presentase (%)
	Total Rencana Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)	
Maret	7.398	6.468	87,4%
April	9.560	5.762	60,8%
Mei	10.460	10.305	98,5%
Juni	5.305	2.720	51,3%
Juli	18.685	11.743	62,8%
Agustus	19.612	15.350	78,3%
September	14.687	13.350	90,8%
Oktober	14.709	12.687	86,2%
November	13.547	11.912	87,9%
Desember	10.845	9.833	90,6%
Total	124.808	100.130	

Sumber : UD Karya Jati 2019

Dari tabel yang sudah peneliti sajikan menunjukkan perbandingan antara target produksi dengan tingkat pencapaian produksi pada UD Karya Jati selama bulan Maret - Desember pada tahun 2019. Dilihat dari pencapaian hasil produksi UD Karya Jati ternyata mengalami fluktuatif (naik dan turun). Penurunan ditunjukkan dari segi kuantitas yang tidak

mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan terjadi pada bulan April, Juni, dan Oktober. Hal ini menunjukkan bahwa produksi di UD Karya Jati tidak stabil atau dapat dikatakan hasil pekerjaan yang belum bisa memenuhi target jumlah produksi dalam waktu yang sudah ditentukan.

Disamping itu penurunan kinerja karyawan secara kualitas berdasarkan data perusahaan dan wawancara dengan pihak manajemen di UD Karya Jati dapat dilihat dari masih banyaknya produk yang tidak memenuhi standar contohnya seperti barang retur, sehingga ada pengulangan dalam penyelesaian pekerjaan. Dikarenakan barang yang dihasilkan mudah pecah/rusak jika tidak dikerjakan dengan teliti dan hati-hati. Serta karyawan sering kali lalai dalam mengontrol alat-alat produksi yang menjadikan hasil pekerjaan kurang maksimal, hal itu menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Berikut tabel data produk retur:

Tabel 1.2

**Data Retur Produk Unit 2 UD Karya Jati Bulan Maret – Desember
Tahun 2019**

Bulan	Hasil Produksi (Unit)	Return (Unit)
Maret	6.468	1
April	5.762	34
Mei	10.305	18
Juni	2.720	1
Juli	11.743	47

Lanjutan tabel 1.2

Agustus	15.350	18
September	13.350	38
Oktober	12.687	84
November	11.912	39
Desember	9.833	50
Total	100.130	330

Sumber : UD Karya Jati 2019

Bedasarkan data diatas menunjukkan angka produk yang tidak memenuhi standar dalam waktu 10 bulan terakhir pada 2019 tertinggi di bulan Oktober sebesar 84 unit, sedangkan terendah pada bulan Maret dan Juni sebesar 1 unit. Menurut (Malthis dan Jackson 2011:378) variabel kinerja karyawan terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, tingkat kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Bedasarkan informasi diatas peneliti menyimpulkan bahwa terjadi permasalahan pada kinerja karyawan, dan peneliti menduga disebabkan karena faktor efektivitas pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut (Mangkuprawira, 2004:135) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam pelatihan seorang karyawan dapat mempelajari dan memperoleh pengetahuan (*knowledge*) yaitu pemahaman karyawan akan berbagai macam peraturan-peraturan, prosedur, *skill*, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan agar dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawan serta bertanggung jawab. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru dan juga yang sudah lama.

Diadakannya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan kinerja karyawan dimasa mendatang. Dalam melaksanakan pelatihan perlu adanya kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan potensi karyawan, sehingga perusahaan dapat menerapkan pelatihan karyawan dengan baik dan efektivitas pelatihan dapat tercapai secara maksimal. Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Aldila Nursanti, 2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan kerja yang diadakan di CV Kedai Digital Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan, terkait pelatihan kerja. UD Karya Jati menyelenggarakan pelatihan kerja pada awal periode penerimaan karyawan baru. Pelaksanaan pelatihan di UD Karya Jati menggunakan metode *on the job training*. Namun pelatihan ini, dapat dikatakan kurang efektif. *Supervisor* kurang bertanggungjawab terhadap kegiatan pelatihan kepada karyawan baru. Terlihat *supervisor* hanya beberapa hari melatih setelah itu dilimpahkan kepada karyawan senior. Padahal kegiatan pelatihan sangat penting bagi para karyawan. Dengan karyawan senior yang menjadi pelatih hal ini dapat menyebabkan terjadinya kelambatan proses produksi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah disiplin kerja (Inke, 2019). Menurut (Hasibuan, 2006:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketaatan, keterkunan, kegiatan, sikap hormat yang sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Disiplin kerja mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Tingginya disiplin kerja karyawan akan bisa mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktunya, peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk dapat lebih mengefektifkan peraturan yang sudah dikeluarkan dalam upaya menegakkan kedisiplinan perlu adanya sikap teladan dari seorang pimpinan. Sikap teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai panutan oleh para karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anissa Diyana Wati, 2017) menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eco Smart Garment Indonesia berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen. Tingkat disiplin kerja karyawan yang cenderung masih rendah. Hal ini ditunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, seperti karyawan yang sering tidak memakai sepatu, masker. Selain itu terdapat masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja. Hal ini akan berdampak pada berkurangnya waktu kerja karyawan sehingga target

produksi perusahaan tidak tercapai. Meskipun sanksi sudah diberikan berupa sanksi berupa teguran secara lisan dan surat peringatan namun tidak menurunkan angka keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Dibawah ini adalah tabel daftar keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan bagian produksi:

Tabel 1.3

**Data Absensi Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Bagian
Produksi Unit 2 UD Karya Jati Bulan Maret – Desember Tahun 2019**

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran (S,I,A,Dirumahkan, 1/2 hari)	Satuan
Maret	16	1.552	Kali
April	16	1.019	Kali
Mei	38	950	Kali
Juni	17	747	Kali
Juli	28	992	Kali
Agustus	29	1.034	Kali
September	31	957	Kali
Oktober	12	863	Kali
November	24	809	Kali
Desember	23	968	Kali
Total	234	9.891	

Sumber : UD Karya Jati 2019

Dari data yang didapat maka dapat diketahui keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama bulan Maret – Desember 2019. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran keryawan menyebabkan kinerja karyawan menurun, yang ditandai dengan jumlah produksi tidak mencapai target perusahaan. Karena hal ini, *deadline* pesanan mundur dan tidak selesai tepat waktu.

Menurut (Handoko, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang puas dalam melakukan pekerjaannya akan mempunyai komitmen pada organisasi, motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga mereka akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak adanya kepuasan kerja maka dapat dilihat dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amdianti Dwi Prasati, 2015) menunjukkan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pabrik pengolahan karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember.

Bedasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, adanya rasa kurang puas karyawan dengan *supervisor* karena kurangnya pengawasan dari *supervisor* di setiap bagian, serta rasa kurang menyenangkan karyawan dengan antar sesama rekan kerja, sehingga memperlambat pekerjaan. Disamping itu, pemberian upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Dari kurangnya kepuasan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari hubungan rekan kerja yang mendukung, sikap pemimpin, suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian upah yang sesuai.

Bedasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian di UD Karya Jati Jombang dikarenakan pabrik ini sudah lama berdiri sejak tahun 1989 yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur *furniture* dan pabrik ini sudah dikenal oleh masyarakat. Pabrik tersebut merupakan pabrik yang memproduksi panel dan pintu, spring bed dan peternakan. Yang memiliki produk unggulannya panel yaitu brand Bstylish, Hammer, KingKong, Clise, Halemi, Vanosin, Gargel dan Snoopy. Untuk produk unggulan spring bed yaitu Kyodo, Luna dan Kingsley. Serta produk unggulan pintunya yaitu Hammer door dan Ecodoor. Alasan peneliti mengambil responden karyawan bagian produksi adalah peneliti ingin mengetahui pentingnya efektivitas pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Karya Jati Jombang. Untuk itu peneliti mengambil judul:

“PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD KARYA JATI JOMBANG (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati.
2. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati.
3. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi unit 2 UD Karya Jati.

1.4 Batasan Penelitian

Bedasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima indikator dari enam indikator kinerja menurut Luthans (2011:141) karena satu indikator tidak sesuai dengan objek yang akan peneliti lakukan. Dalam penelitian ini hanya pada karyawan produksi unit 2. Populasi sejumlah 125 orang karyawan dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 95 responden dengan menggunakan rumus slovin dengan batasan kesalahan 5%.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan terutama di bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.