BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan merupakan tempat atau wadah sekumpulan orang untuk mencapai tujuan. Dan di era globalisasi yang semakin canggih ini perusahaan atau organisasi di hadapkan dengan berbagai perubahan mulai dari sisi ekonomi, budaya, sosial, teknologi dan sumber daya manusia. Perubahan-perubahan tersebut menimbulkan revolusi-revolusi untuk dunia perindustrian, yang sama-sama kita ketahui bahwa revolusi saat ini ialah revolusi industri 4.0. Bagi masyarakat revolusi industri 4.0 merupakan istilah yang tidak asing lagi. Perkembangan teknologi dan informasi terjadi sangat cepat dengan memanfaatkaan kecerdasan teknologi. Revolusi industri 4.0 yang dapat menciptakan pabrik pintar seperti memproduksi produk yang sebelumnya menggunakan tenaga manusia kini dapat memproduksi produk secara masal dengan menggunakan mesin, hal ini mengakibatkan masih menjadi pemicu perdebatan dan keresahan pada masyarakat.

Selain Revolusi industri 4.0 beredar gagasan baru dari Jepang yaitu revolusi *society* 5.0. Konsep revolusi yang dicetuskan Jepang ini lebih mendorong pada peranan manusia dalam mengatasi paradigma dari kemajuan revolusi sebelumnya artinya pada masa *society* 5.0 manusia dituntut untuk lebih memiliki kemampuan memecahkan masalah, berpikir kritis dan kreativitas. Dikutip dari *Tempo.com* (20 Mei 2021) prioritas *society* 5.0 pada masyarakat adalah HOTS: Higher, Order,

Thinking, Skill. Jika berpikir secara kompleks, berjenjang, dan sistematis dapat digunakan oleh masyarakat maka inilah yang disebut cara

berpikir *society* 5.0. Tentunya perkembangannya akan sangat cepat sehingga perusahaan memerlukan persiapan sumber daya manusia yang seperti kriteria HOTS pada *society* 5.0. Jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang satu tujuan dengan perusahaan maka tujuan tersebut akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Jika sumber daya manusianya rendah maka akan berpengaruh negative terhdap perusahaan. Dan "menurut penelitian Kempa & Sesilya (2017) sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlunya meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia". Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan operasional perusahaan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan upaya - upaya dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat tercipta kinerja karyawan yang unggul.

Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Kinerja didalam organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, terkadang kurangnya memperhatikan kinerja akan berdampak buruk terhadap kondisi perusahaan. "Menurut penelitian Nazir (2019) menyatakan kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama yaitu lingkungan kerja untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi".

Perkembangan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Sedangkan kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga bagi perusahaan. Tujuan kinerja karyawan salah satunya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan bersama.“Menurut penelitan Shella, Ferri, Yani, Hidayanti, & Putri (2019) menyatakan kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan, faktor tersebut antara lain salah satunya diantaranya pelatihan dan disiplin kerja”.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif perusahaan harus memberikan peluang dan pertumbuhan dengan lebih lanjut kepada karyawan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dari semua aktivitas dan upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan ialah bentuk usaha untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kesalahan kerja. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. “Menurut penelitian Sudrajat (2020) menyatakan pelatihan karyawan merupakan suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan”.

Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, memecahkan permasalahan dan lain-lain. Ada beberapa manfaat pelatihan karyawan yaitu manfaat untuk karyawan salah satunya membantu karyawan memecahkan masalah dan mengambil keputusan, manfaat untuk perusahaan salah satunya memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan dan memperbaiki sumber daya manusia, membantu

karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, dan manfaat dalam hubungan sumber daya manusia salah satunya adalah meningkatkan komunikasi antar group dan individu, dalam membantu orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi dan-lain-lain. “Menurut Widodo, (2015:86) ada beberapa jenis-jenis pelatihan diantaranya pelatihan dalam kerja, magang, pelatihan di luar kerja, pelatihan mirip di tempat kerja sesungguhnya, dan simulasi kerja”.

Selain pelatihan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Bagian penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ialah salah satunya disiplin kerja. Namun secara umum, kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, hal ini disebabkan masih terdapat permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan. “Menurut penelitian Ananta dkk (2017) menyatakan semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu perusahaan, para karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan dalam kinerja karyawan”. “Menurut Sinambela (2018:340) menyatakan tujuan disiplin kerja salah satunya karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen, mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya dan lain-lain”. “Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018: 336) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut yang pertama disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan

yang digariskan oleh perusahaan, yang kedua adalah disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi".

PT. Summit Adyawinsa Indonesia merupakan perusahaan otomotif yang beralamat di Jl. Pangkal Perjuangan, Tanjungmekar, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41316,pada tahun 2014 terjalin hubungan kerjasama bisnis Antara *Adyawinsa Dinamika Karawang* di Indonesia dengan *Summit Auto Body Industry* di Thailand yang pada akhirnya melahirkan nama baru perusahaan yaitu *Summit Adyawinsa Indonesia* (SAI) yang berdiri di Karawang Barat, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaanbertujuan untuk mengembangkan dan menjaga kualitas produk, manajemen, delivery, lingkungan sehingga customer merasa puas. "Dengan visi menjadi perusahaan terdepan yang memanfaatkan teknologi canggih untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Memenuhi harapan-harapan pelanggan dan menjadi warga usaha yang baik". "Adapun misi PT. Summit Adyawinsa Indonesia adalah menggali dan mengembangkan sistem produksi dengan teknologi yang canggih, menerapkan sistem jaminan kualitas ke proses pencegahan produksi (preventive production process), meningkatkan produktifitas, meningkatkan lingkungan kerja yang membahagiakan (menyenangkan), menciptakan transparansi dalam praktek administrasi dan manajerial dan mengembangkan kompotensi pekerja baik dalam hal kesadaran dan dalam aspek teknis".

Perusahaan akan mendapatkan kualitas barang yang baik jikakinerja karyawannya juga baik, dengan demikian akan mendapatkan hasil yang baik pula

bagi perusahaan serta tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Seperti kinerja karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia masih terdapat kinerja karyawan yang terkadang menurun, permasalahan dapat diketahui dari target produksi, masih terdapat target produksi yang belum tercapai dan masih terdapat part NG yang cukup tinggi, sehingga perusahaan melakukan sebuah pelatihan yaitu pelatihan *setting dies big press* untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pelatihan berjalan dengan baik namun terdapat permasalahan didalam pelatihan yakni masih terdapat karyawan yang tidak lulus dalam pelatihan tersebut. Selain pelatihan perusahaan juga mempunyai permasalahan didalam kedisiplinan karyawan yakni masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Seperti yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Target Produksi Departemen Stamping PT. Summit Aadyawinsa Indonesia

Bulan	**Plan**	**Actual**	**Pencapaian Target**
Januari	3.475.676	3.461.708	***Tidak Tercapai***
Februari	7.591.459	7.607.154	Tercapai
Maret	7.982.772	7.880.065	***Tidak Tercapai***
April	555.487	563.493	Tercapai
Mei	12.596	12.677	Tercapai
Juni	34.736	34.838	Tercapai
Juli	812.901	815.454	Tercapai
Agustus	252.240	252.064	***Tidak Tercapai***
September	2.026.037	2.022.120	***Tidak Tercapai***
Oktober	2.200.307	2.193.836	***Tidak Tercapai***
Nopember	2.155.601	2.157.145	Tercapai
Desember	1.626.158	1.628.675	Tercapai

Sumber : PT. Summit Adyawinsa Idonesia 2020

Seperti pada tabel diatas target produksi pada produksi stamping serta pencapaiannya pada tahun 2020 masih ada beberapa bulan yang target

produksinya tidak tercapai. Dari bulan januari sampai bulan desember ada 5 bulantarget produksi yang mempunyai selisih antara target dan aktualnya pada bulan Januari dengan selisih 13.968, bulan Maretdengan selisih102.707, bulan Agustus dengan selisih 176 , bulan Septemberdengan selisih 167.799, dan bulan Oktober dengan selisih 6.471 sehingga dengan ini kinerja karyawan pada perusahaan sangat menurun.

Selain target produksi yang masih terdapat target yang tidak tercapai, part NG pada tahun 2020 juga cukup tinggi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Part NG Departemen Stamping
PT. Summit Adyawinsa Indonesia

Bulan	Part NG
Januari	545
Februari	79
Maret	151
April	24
Mei	-
Juni	7
Juli	28
Agustus	98
September	228
Oktober	190
Nopember	954
Desember	75
Total Part NG	**2379**

Sumber: PT. Summit Adyawinsa Indonesia 2020

Pada tabel diatas sudah terlihat bahwa part NG di bagian produksi di departemen stamping masih cukup tinggi. Total part NG pada tahun 2020 adalah 2.379, dengan part NG tertinggi pada bulan November sebanyak 954. Part NG

pada bulan Januari, Maret, September dan Oktober juga tak kalah tinggi. Pada tabel sebelumnya di target produksi pada tahun 2020 masih terdapat target yang tidak tercapai begitupun dengan part NG yang masih cukup tinggi mengakibatkan kinerja pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia menurun.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Summit Adyawinsa Indonesia melakukan pelatihan-pelatihan untuk karyawannya yaitu pelatihan *Setting Dies Big Press*. "Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja menurut penelitian Nazir (2019)". Pelatihan ini dilakukan agar para karyawan lebih paham dan mengerti tentang penyetingan mesin serta meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi. Namun didalam pelaksanaan pelatihan terdapat permasalahan yaitu masih ada beberapa karyawan yang tidak lulus dalam pelatihan *setting dies big press* ini, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Report Evaluation *Setting Dies Big Press*Stamping Maret

No	Maret	Jumlah Trainee	Jumlah Trainee Lulus	Jumlah Trainee Tidak Lulus	Presentase Trainee Lulus	Presentase Trainee Tidak Lulus
1	Minggu-1	22	17	**5**	77%	23%
2	Minggu-2	24	21	**3**	88%	12%
3	Minggu-3	29	27	**2**	93%	7%
4	Minggu-4	33	29	**4**	88%	12%
5	Minggu-5	25	24	**1**	96%	4%
Total Karyawan		**133**	**118**	**15**	**89%**	**11%**

Sumber: PT. Summit Adyawinsa Indonesia 2020

Pada tabel report evaluation diatas menunjukan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak lulus dalam pelatihan ini. Karyawan yang tidak lulus pada bulan Maret 2020 ada dalam kisaran 11% atau 15 orang karyawan dari 133 karyawan . Dan meskipun karyawan yang tidak lulus mendapatkan kesempatan 2

kali remedial atau jika masih tidak lulus karyawan tersebut mendapatkan penjadwalan ulang kembali untuk melaksanakan pelatihan. Namun hal ini perlu di tanggapi dengan serius karena mengakibatkan kinerja pada karyawan tersebut kurang maksimal.

"Selain pelatihan karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja". Berikut ini adalah tabel tingkat ketidakhadiran di departemen stamping PT. Summit Adyawinsa Indonesia:

Tabel 1.4
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Stamping
PT. Summit Adyawinsa Indonesia Pada Tahun

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Menit	Ket. Tidak Hadir		
				Sakit	Izin	Alpa
Januari	133	6	48	3	0	3
Februari	133	33	149	5	2	1
Maret	133	3	21	32	4	2
April	133	0	0	0	2	0
Mei	133	4	0	5	0	0
Juni	133	5	14	0	0	0
Juli	133	11	20	3	3	0
Agustus	133	15	249	0	4	0
September	133	6	7	0	0	2
Oktober	133	2	127	3	0	0
Nopember	133	2	12	6	1	2
Desember	133	3	30	5	0	0
Total		**90**	**677**	**62**	**16**	**10**
Rata-Rata		**7.5%**		**29%**		

Sumber: PT. Summit Adyawinsa Indonesia 2020

Dari tabel di atas jumlah keterlambatan karyawan cenderung mengalami tren peningkatan setiap bulannya. "Hal ini akan berdampak pada berkurangnya waktu kerja karyawan sehingga target produksi perusahaan tidak tercapai Shella, dkk(2019)". Permasalahan disiplin kerja dalam PT. Summit Adyawinsa Indonesia adalah tingkat keterlambatan yang masih terjadi dan jumlah ketidakhadiran yang

masih cukup tinggi. Tingkat keterlambatan karyawan PT. Summit Adyawinsa Indonesia dalam setahun adalah 7,5% dan tingkat ketidakhadiran pada tahun 2020 adalah 29%. Semakin meningkat angka ketidakhadiran pada karyawan maka akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap perusahan khususnya pencapaian produksi. Karyawan yang sering tidak hadir menyebabkan terbuangnya waktu kerja sehingga kinerja karyawan kurang efektif.

Hasil penelitian terdahulu oleh "Shella, dkk (2019) menunjukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu secara parsial maupun simultan". "Menurut Darmawan, Supartha, & Rahyuda (2017) Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin berkualitas pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat". "Syafrina (2017) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat". "Sedangkan Kowaas, Sepang, & Taroreh (2016) menunjukan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai". "Kempa & Sesilya (2017) menunjukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan".

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan suatu penelitian untuk mengambil judul **"Pengaruh Pelatihan *Setting Dies Big Press* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa peserta pelatihan yang tidak lulus yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Disiplin kerja yang kurang baik dalam perusahaan, dalam hal ini berkurangnya waktu kerja efektif bagi karyawan karena ketidakhadiran yang meningkat menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.
3. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dilihat dari menurunnya target produksi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.
4. Meningkatnya barang yang NG (*Not Good*).
5. Terdapat karyawan yang kurang mengerti tentang program pelatihan yang diselenggarakan.
6. Masih terdapat karyawan yang terlambat datang dalam bekerja.
7. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan.
8. Masalah utama program pelatihan adalah pengeluaran biaya yang tidak sedikit.

1.3 Batasan Masalah

Pembatsan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah Pelatihan *Setting Dies Big Press*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Departemen Stamping di PT Summit Adyawinsa Indonesia
3. Pengamatan dan penelitian ini dilakukan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia
4. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan memanfaatkan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24 for window
5. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda

1.4 Perumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pelatihan*Setting Dies Big Press* Karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia?
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia?
4. Bagaiman Pengaruh Pelatihan*Setting Dies Big Press* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia?

6. Bagaiman Pengaruh Pelatihan *Setting Dies Big Press* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana Pelatihan *Setting Dies Big Press* pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana Kinerja karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh Pelatihan *Setting Dies Big Press* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pelatihan *Setting Dies Big Press* pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh Pelatihan *Setting Dies Big Press* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) dan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan tentang bagaimana menyelesaikan permasalahan diperusahaan yang menyangkut pelatihan karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti berikutnya yang khususnya bergelut dalam bidang Sumber Daya Manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dapat menambah pengetahuan mengenai penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan karyawan dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan manfaat secara langsung dari penelitian ini.

UBP KARAWANG

UBP
KARAWANG