

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih seperti sekarang ini dimana situasi persaingan dalam pasar semakin ketat, “estetika” dapat berfungsi sebagai “perangkap emosional” yang sangat ampuh untuk menarik perhatian konsumen. Persaingan produk tidak lagi terbatas pada keunggulan kualitas atau teknologi canggih semata, tetapi juga pada usaha untuk mendapatkan nilai tambah untuk memberikan *emotional benefit* kepada konsumen.

Salah satu usaha yang dapat ditempuh untuk menghadapi persaingan perdagangan yang semakin ketat adalah melalui desain kemasan. Daya tarik suatu produk tidak dapat terlepas dari kemasannya. Kemasan merupakan “pemicu” karena ia langsung berhadapan dengan konsumen. Karena itu kemasan harus dapat mempengaruhi konsumen untuk memberikan respon positif, dalam hal ini membeli produk karena tujuan akhir dari pengemasan adalah untuk menciptakan penjualan.

Dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja, banyak kita temui isu-isu tenaga kerja yang sedang marak saat ini. Sebagai contoh Indonesia saat ini sedang mengalami penumpukan tenaga kerja dari luar, seperti dari Negara China. Kebijakan pemerintah yang memberlakukan bebas visa kepada sejumlah negara berimbas kepada munculnya imigran-imigran gelap yang ada di Indonesia. pemberian bebas visa tersebut justru diberikan kepada negara-negara yang tergolong sebagai negara miskin dan penduduknya cenderung meninggalkan negaranya lantaran alasan politik dan ekonomi. Hal ini pun dikhawatirkan mengambil kesempatan kerja rakyat Indonesia sendiri. Bahkan kedatangan pekerja asing itu dapat berpotensi menimbulkan masalah sosial, politik, dan keamanan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan cara; Perencanaan tenaga

kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro dan Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa jumlah tenaga kerja yang ada di kabupaten Karawang dilihat dari jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu lalu menurut lapangan pekerjaan utama dan jenis kelamin di Kabupaten Karawang 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Jumlah tenaga kerja di Kabupaten Karawang Tahun 2017

Lapangan Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Pertanian, kehutanan, pemburuan dan perikanan	118. 507	24.830	142.337
Industri Pengolahan/Manufacturing Industry	197. 350	64. 627	261.977
Perdagangan besar, eceran, rumah. makan dan hotel	172. 340	162. 533	334. 873
Jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan	75. 532	60. 142	135. 674
Lainnya	127. 708	7. 259	134. 967
Karawang	691. 437	319. 391	1. 010. 828

Sumber: Survei angkatan kerja Nasional Agustus BPS Kabupaten Karawang Tahun, 2017

Hasil dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja industri mencapai 261.977 orang, menduduki posisi kedua. sedangkan jumlah tenaga kerja pada sektor perdagangan yang mencapai 334.873 orang menduduki posisi pertama. jika dibuat presentase maka sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Presentase lapangan pekerjaan umum

Lapangan pekerjaan umum	Presentase
Perdagangan	33,13%
Industri	25,92%
Pertanian	14,18%
Jasa Kemasyarakatan	13,42%
Lainnya	13,35%

Sumber : BPS Kabupaten Karawang, Tahun 2017

PT. Plasindo Lestari berdiri pada tahun 1985 di kawasan Industri yang pada saat itu berada di daerah Tangerang, pada tahun 1993 yang bertujuan untuk memperluas usaha maka PT. Plasindo Lestari pindah dari Tangerang ke Karawang.

PT. Plasindo Lestari bergerak di bidang *flexible packaging* yang melayani komoditi lokal maupun *export*. PT. Plasindo Lestari terdapat beberapa divisi, diantaranya yaitu :

Tabel 1.3  
Divisi yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang

No.	Keterangan
1.	Divisi Film Making
2.	Divisi Converting
3.	Divisi Non-produksi
4.	Divisi PGA and Project

Sumber: PT. Plasindo Lestari Karawang, Tahun 2019

PT. Plasindo Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan kemasan-kemasan. Adapun hasil atau produk yang dihasilkan oleh PT. Plasindo Lestari adalah meliputi :

Tabel 1.4  
Produk yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang

No.	Produk
1.	<i>Printing Film Packaging</i> untuk produk makanan, minuman, oil, dll.
2.	<i>Water cup</i>
3.	Metalize Film
4.	Hologram Film

Sumber: PT. Plasindo Lestari, Tahun 2019

Hasil produksi di PT. Plasindo Lestari bukan hanya untuk komoditi lokal saja akan tetapi juga menjadi komoditi *eksport*, dengan presentase 70 % untuk lokal dan 30 % untuk *eksport*.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya

manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi.

Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Suatu organisasi atau perusahaan juga menginginkan hal tersebut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mampu bersaing untuk perusahaannya. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja menurut Kaswan (2012) pada dasarnya merupakan proses di mana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Simambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan dituntut untuk lebih aktif dalam bekerja, oleh karena itu, diadakannya pelatihan agar pengetahuan dan keterampilan mereka berkembang. Selain itu diterapkannya sistem disiplin kerja berupa pemotongan uang makan apabila terjadi keterlambatan pada jam masuk dan jam pulang lebih awal. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak/kurang baik akan berdampak pada produktifitas barang. Tetapi kesalahan tidak selalu pada sumber daya manusia saja, hal lain yang berpengaruh pada faktor produksi adalah 5M yang terdiri dari *Man* (Manusia), *Manchines* (Mesin), *Money* (Metode/prosedur), *Method* (Metode/prosedur) dan *Materials* (Bahan baku).

5M ini sangat berdampak pada produksi barang, faktor ini sangat berpengaruh dalam proses produktivitas barang yang akan dihasilkan oleh perusahaan untuk melihat hasil kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan (2011) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan, *et al* (2012) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi.

Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero *et al*, 2012).

Hasil wawancara dengan Ibu Eli (HRD) pada PT. Plasindo Lestari Karawang, pada hari Rabu tanggal 30 Januari 2019 di kantor PT. Plasindo Lestari Karawang, mengenai pelatihan yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang, yang menyatakan terdapat dua metode pelatihan yang umum dilakukan perusahaan yaitu : pelatihan internal dan pelatihan eksternal.

Pelatihan Internal, Pelatihan ini umumnya dilakukan secara spesifik menurut kebutuhan organisasi dan cukup populer karena dapat menghemat biaya mengirim karyawan keluar organisasi untuk mengikuti pelatihan. Ada tiga jenis tipe pelatihan internal seperti pelatihan informal dimana karyawan saling berinteraksi satu sama lain untuk menjawab pertanyaan atau memberikan saran, *on-the-job training* dimana manajer atau *supervisor* memimpin pelatihan dan sekaligus mengajarkan pada karyawan junior mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, dan pelatihan silang di mana karyawan junior dilatih untuk mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan.

Pelatihan Eksternal, Pelatihan eksternal biasa dilakukan ketika perusahaan harus melatih karyawan dalam jumlah besar dengan waktu terbatas atau ketika karyawan membutuhkan berbagai jenis pelatihan khusus yang tidak bisa diberikan oleh perusahaan. Ada tiga jenis tipe pelatihan eksternal seperti pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga khusus pelatihan, pelatihan yang dilaksanakan oleh

pemerintah, dan pelatihan yang dilaksanakan dengan menyekolahkan lagi karyawan ke berbagai universitas.

PT. Plasindo Lestari Karawang memberikan pelatihan kepada karyawan lebih sering menggunakan metode pelatihan internal dengan jangka waktu satu sampai dengan tiga bulan sekali pada karyawan. metode ini dianggap lebih efektif dan dapat meminimalisir pengeluaran biaya pelatihan.

PT. Plasindo Lestari Karawang melakukan pelatihan eksternal apabila ada pembaharuan atau perubahan dalam kegiatan produksi, dalam jangka waktu satu sampai dengan dua tahun sekali apabila adanya mesin baru dalam proses produksi. maka harus diadakan pelatihan dengan cara mendatangkan instruktur yang handal di bidangnya.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Tabel 1.5  
Data Absensi dan Disiplin PT. Plasindo Lestari Karawang  
Periode : 01 Januari - 31 Desember 2018

Division	Absensi						Disiplin				
	Sakit	I P G	Alpa	Terla mbat	Cuti	Pulang cepat	T L	SP 1	SP 2	SP 3	PH K
<b>CONVERTING</b>	2	0	0	1	27	2	1	2	0	0	0
<b>FILM MAKING</b>	1	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0
<b>NON PROD.</b>	6	0	0	1	5	2	0	0	1	0	0
<b>TOTAL</b>	9	0	0	4	36	5	1	2	1	0	0

Sumber : PT. Plasindo Lestari, Tahun 2019

Disiplin kerja karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang akan rendah apabila karyawan tidak berusaha keras untuk mengolah diri dan mengasah kemampuan yang dimilikinya. Agar dalam pekerjaan tersebut tidak sia-sia dan berjalan dengan sebenarnya, maka untuk itulah kedisiplinan penting untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Erma Safitri (2013) menunjukkan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan. M. Harlie (2012) menunjukkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) menunjukkan bahwa Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian I Wayan Suty Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi kepemimpinan. Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L. Sepang, Rita N. Taroreh (2016) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil.

Maka dari itu, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui deskripsi dari pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan pendasaran ditemukannya *research gap* pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menduga bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang Jawa Barat”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Indonesia mengalami penumpukan tenaga kerja dari luar
2. Kinerja karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang sudah baik tapi belum maksimal.
3. Pelatihan karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang dalam segi fasilitas masih kurang memadai.
4. Pengeluaran biaya pelatihan yang tidak sedikit.
5. Disiplin kerja karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang belum mencapai maksimal.
6. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan karyawan berpikir cepat.
7. Selisih paham yang terjadi antar karyawan.
8. Adanya persaingan yang tidak sehat antar para karyawan.
9. Produktivitas yang tidak stabil

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Penelitian ini mengenai Pelatihan, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Plasindo Lestari Karawang Jawa Barat.
4. Penelitian ini berlaku untuk karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang.
5. Penelitian di PT. Plasindo Lestari Karawang hanya sampai batas pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
6. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.
7. Menggunakan analisis jalur/path analysis dengan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk pengolahan data.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan di PT. Plasindo Lestari Karawang ?
2. Bagaimana Disiplin Kerja di PT. Plasindo Lestari Karawang ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang ?
4. Seberapa besar pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang ?
5. Seberapa besar pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang ?
6. Seberapa besar pengaruh simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan di PT. Plasindo Lestari Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja di PT. Plasindo Lestari

Karawang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Bagi perusahaan terkait, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki Pelatihan dan Disiplin kerja di dalam perusahaan ini.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi kalangan akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis  
Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara menganalisis pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Karyawan sebagai subyek penelitian, diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. dan dapat diterapkan dalam lingkungan kerja.

c. Bagi institusi

Sebagai bahan pertimbangan dan media pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

