

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat dengan banyaknya perusahaan baru yang bermunculan, hal ini menyebabkan persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan global perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Selain dari pada itu perusahaan juga dalam menjalankan kegiatannya berpedoman pada tujuan dan sasaran yang akan dicapai.

Tercapainya tujuan atau sasaran tersebut di tentukan oleh beberapa faktor yang berkaitan satu sama lain. Setiap perusahaan pada kenyataannya sering menghadapi hambatan-hambatan terutama mengenai sumber daya manusianya. Perusahaan harus berusaha untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan berbagai macam cara dan tindakan yang efektif dan efisien.

Perusahaan industri PT.Grand Textile Industry Bandung masih belum terlepas dari permasalahan sumber daya manusianya, terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan mengalami penurunan pada suatu perusahaan, hal ini dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Pada kenyataannya tidak semua perusahaan berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawannya sesuai yang diharapkan. Seperti halnya yang terjadi pada PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* yang mengalami permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian di PT. Grand Textile Industry Bandung kinerja karyawan di perusahaan tersebut memang dari setiap tahun mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut kurang disiplin dalam bekerja dan membutuhkan pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya data mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Hasil Kinerja Karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving*

No	Indikator	Jumlah			Presentase		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
1.	Kinerja Unggul (KU)	26	10	6	7,97%	3,17%	3,09%
2.	Kinerja Sangat Baik (KSB)	80	25	74	24,5%	7,93%	38,14%
3.	Kinerja Baik (KB)	216	274	112	66,25%	86,98%	57,73%
4.	Kinerja Kurang Baik (KKB)	4	6	2	1,23%	1,95%	1,03%
5.	Kinerja Tidak Baik (KTB)	0	0	0	0%	0%	0%
Jumlah Karyawan		326	315	194			

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung

Tingkat kinerja karyawan juga tidak hanya di lihat dari hasil baik atau buruknya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan mereka, tetapi bisa juga dilihat dari tingkat disiplin kerja para karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang

mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan kerja karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Tingkat disiplin karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung perlu untuk lebih diperhatikan mengingat perubahan lingkungan bisnis yang semakin berkembang pesat. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang manajer atau atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan disiplin karyawannya, PT. Grand Textile Industry Bandung melakukan beberapa usaha yaitu dengan cara Pelatihan. Berikut adalah data tentang disiplin kerja pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung. Data ini di peroleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung masih kurang, bisa di lihat sebagai berikut :

Tabel 1.2

Persentase Disiplin Kerja di PT. Grand Textile Industry Bandung Pada Bagian Weaving

No	Keterangan	Persentase
1.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	70%
2.	Tingkat Kewaspadaan	70%
3.	Kehadiran	90%

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung

Tabel di atas menjelaskan bahwa ketidak disiplin karyawan dalam hal ketaatan pada peraturan kerja dengan persentase yaitu 70%, yang kedua adalah tingkat kewaspadaan dengan persentase 70%, dan yang terakhir yaitu kehadiran dengan persentase yaitu 90%. Untuk itu perusahaan ini membutuhkan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa pelatihan di PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* belum sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga pelatihan yang diberikan perusahaan belum dapat menambah pengetahuan serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data tentang pelatihan di PT. Grand Textile Industry Bandung :

Tabel 1.3

Data Pelatihan di PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian Weaving

No	Keterangan	Persentase
1.	Peningkatan Keahlian Kerja	66,7%
2.	Pengembangan Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	70%
3.	Fasilitas & Kelengkapan Materi Pelatihan	73,3%

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung

Tabel diatas merupakan data hasil pra *survey* penulis terhadap 30 orang responden, untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidak disiplin karena kurangnya pelatihan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT. Grand Textile Industry Bandung. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa faktor fasilitas dan kelengkapan materi pelatihan memiliki persentase sebesar 73,3%,

pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki persentase sebesar 70%, dan yang terakhir peningkatan keahlian kerja memiliki persentase yang paling rendah sebesar 66,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan di PT. Grand Textile Industry Bandung masih kurang dan belum optimal, yang disebabkan rendahnya peningkatan keahlian kerja dan pengembangan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan kurang memahami peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Sedangkan hasil dari wawancara penulis dengan Kepala Bagian di PT. Grand Textile Industry Bandung seharusnya setiap karyawan yang telah diberikan pelatihan tingkat disiplin kerja dan kinerja para karyawan akan meningkat, bisa mencapai *target* efisiensi dan tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi pada saat sedang bekerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erma Safiti (2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) Bandara Internasional Juanda-Surabaya, bahwa dengan sampel 38 karyawan di Apron pindah control divisi PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) Bandara Internasional Juanda-Surabaya Branch, hasil penelitian menunjukkan penelitian pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Dengan rancangan penelitian guna mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian menurut Gamage (2013) dengan judul *Training And Development And Performance Of Emloyees : Evidence From Sri Lanca TELECOM*. Pelatihan dan pengembangan kekuatan diukur dengan dimensi pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kinerja diukur dengan dimensi karyawan produktivitas, absensi dan kepuasan kerja. Sebuah kuesioner terstruktur diberikan untuk mengumpulkan informasi. Analisis statistik penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan, pengembangan dan produktivitas karyawan. Hubungan negatif signifikan antara pelatihan dan pengembangan dan absensi karyawan. Dan juga hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dan kepuasan kerja karyawan.

Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Erza Firdaus (2013) dengan judul *Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan pendidikan Terhadap Kinerja Alumni Di UPT Cahaya Baru Kab. Barito Kuala*. Dari pengujian model regresi dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pelatihan dan pembinaan, serta variabel moderator pendidikan memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja alumni. Dari pengujian model regresi dengan uji t diketahui bahwa masing-masing variabel bebas pelatihan, pembinaan, pendidikan, dan variabel moderasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja alumni. Berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa variabel pendidikan secara signifikan memoderasi pengaruh antara pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja alumni. Dari hasil perhitungan dapat pula diketahui bahwa pengaruh dominan terhadap kinerja alumni ditunjukkan oleh variabel pelatihan, karena memiliki nilai koefisien determinasi yang paling besar. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang telah diajukan bahwa

pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh Balai Latihan Transmigrasi Wilayah Kalimantan UPT-P Banjarmasin mempunyai pengaruh terhadap kinerja alumni peserta pelatihan pengembangan produktivitas masyarakat transmigrasi UPT Cahaya Baru Kabupaten Barito Kuala.

Berdasarkan penelitian diatas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Setiap pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawannya.

Bangun (2012), mengatakan bahwa kinerja merupakan variabel bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan pada pengelola pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Dari fenomena yang terjadi sesuai dengan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih jauh mengenai keterkaitan antara pelatihan dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja sumber daya manusia atau karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* dalam menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Sehingga penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian *Weaving* Di PT. Grand Textile Industry Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat ditetapkan maksud dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang mungkin dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini ditinjau dari :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi bagi penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengalaman serta wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pemberian pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi kontribusi akademik dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yakni :

- a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Sidang Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) EKUITAS.
- 2) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai cara berfikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu laporan penelitian karya ilmiah yang baik.

3) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai masalah pelatihan dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta sebagai sarana pembelajaran dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Temuan-temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi perusahaan di dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan menyangkut pelatihan dan disiplin kerja di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap apa yang telah dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi referensi, bahan informasi atau bahan acuan serta sumbangan pengetahuan baru untuk kajian studi lebih lanjut dan relevan serta penelitian lainnya mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi semua pihak.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* yang beralamat di JL. A.H Nasution No. 127 km. 7 Bandung. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2015.