

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) berkembang sangat pesat dan cepat. Menurut UU No. 5 Tahun 1984 industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_5_1984.htm

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia juga diperlukan manajemen yang baik agar kualitas sumber daya manusia dapat berkembang dengan optimal.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja

karyawan terutama di bagian produksi. Kinerja karyawan yang baik maka, dampak ke suatu perusahaan akan baik pula. Seorang karyawan mempunyai kinerja baik jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut dan menyelesaikan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan tanpa adanya kesalahan. Kinerja karyawan di bagian produksi di pengaruhi oleh pelatihan, keselamatan kerja, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Ketika faktor seperti pelatihan, keselamatan kerja, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak diperhatikan maka hasil kerja yang di capai oleh karyawan tersebut tidak optimal. Penelitian tentang kinerja karyawan di bagian produksi sangat di perlukan guna untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut dapat di ukur. Tolak ukur kinerja dapat di lihat dari Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2010) dalam Mahendra dan Mujiati (2015) antara lain prestasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama, inisiatif, ketepatan waktu, tingkat kesalahan, dan kecepatan kerja.

Penelitian tentang kinerja banyak dilakukan diantaranya oleh onyango dan watta (2014), Rosa (2015), Uzma (2015), Tanujaya (2015), Rahmawati (2016), Andayani dan Makian (2016), Desti dkk (2017), Resheed dan Bello (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2016), Taher dan Fransiska (2016), Juniarti dkk (2017), Jawad (2017), dan Yona (2018) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

Mahendra (2015), Putra dan Ayu (2015), Sukamana dan Gede (2015, Kalsoom dkk (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama (2013), Ummah (2017), Mang dan ketut (2017), Arda (2017), Felicia (2018), dan Astria (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari masalah. Begitu pula yang dialami PT Waroeng Batok Industry Cilacap seperti adanya target yang harus dicapai dalam proses produksi, keterampilan karyawan rendah, dan berpendidikan rendah. Sedangkan pekerjaan yang ada di hadapan dengan teknologi yang canggih maka di butuhkan keterampilan, pengetahuan yang luas dengan pelatihan kerja. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individual, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sinambela (2017). Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya suatu pelatihan kerja di dalam suatu perusahaan maka keterampilan karyawan tersebut rendah. Padahal karyawan mempunyai tujuan yang harus di capai dalam suatu perusahaan yaitu target produksi maka, di butuhkan pelatihan kerja. Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki

pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan agar tingkat keterampilan karyawan meningkat, penggunaan teknologi secara efektif dan efisien serta dapat tercapainya target produksi.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah keselamatan kerja karyawan. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja Sinambela (2017). Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan. Keselamatan kerja di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di bagian produksi. Adanya pencegahan kecelakaan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja diharapkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan maksimal. Tingkat kecelakaan di PT. Waroeng Batok Industry Cilacap bagian produksi sangat tinggi, melihat berbagai jenis kecelakaan kerja dari tahun ke tahun. Akibat kecelakaan kerja yang tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang maksimal. Berdasarkan data tersebut maka penting dilakukan penelitian tentang keselamatan kerja.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar

senantiasa mau dan bersedia mengerahkan semua kemampuannya, baik itu pengetahuan maupun keterampilan (*skill*) yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut Wibowo (2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah pemimpin. Pemimpin dikatakan baik jika, seorang pemimpin mampu mengambil keputusan, berkomitmen terhadap visi perusahaan, selalu menciptakan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dalam mengubah tim atau organisasi serta membuat model visi harus mengkomunikasikan visi tersebut kepada karyawan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan tidak berdampak kepada kinerja karyawan bagian produksi. Dalam membuat visi tersebut harus atas dasar komitmen antara pemimpin dan pekerja. Adanya dorongan dan motivasi dari pemimpin terkait visi diharapkan berdampak pada kinerja karyawan bagian produksi akan meningkat serta visi perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga pemimpin dan pekerja bersama-sama berusaha mencapai visi tersebut dengan tujuan untuk organisasi. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap

pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya di harapkan dari mereka Yukl (2009).

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan seorang karyawan yang mempunyai disiplin yang sangat tinggi terhadap pekerjaan yang di tugaskannya. Karena setiap perusahaan mempunyai tata tertib yang berlaku yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Sinambela (2017). Disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas kerja. Disiplin dapat menumbuhkan kesadaran terkait tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. PT Waroeng Batok Industry Cilacap menerapkan sistem kerja *shif* pagi, sore, dan malam membutuhkan kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja karyawan di bagian produksi. Tingkat kedisiplinan karyawan bagian produksi di PT Waroeng Batok Industry Cilacap sangat rendah, bagi karyawan yang telah melanggar peraturan atau tata tertib yang berlaku akan dikenakan sanksi berupa teguran, surat peringatan (SP), dan *skorsing*.

PT.Waroeng Batok Industry Cilacap yang beralamatkan di JL. Raya Majenang, Km. 7 berdiri pada tanggal 14 April 2004 merupakan suatu

perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan panel kayu dengan komoditas *block board* dan *bare core* yang di ekspor ke luar negeri.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian sebelumnya oleh peneliti Mahendra dan Mujiati (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan *Arma Museum and Resort*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini tidak meneliti variabel *burnout* karena tiga tahun terakhir ini di PT. Waroeng Batok Industry Cilacap tidak terjadi *burnout*. Dengan mempertahankan variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan menambahkan dua variabel pelatihan, Tanujaya (2015) pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. *Coronet Crown*, variabel keselamatan Juniarti dkk (2017) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sriwijaya Mandiri Palembang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN, KESELAMATAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.WAROENG BATOK INDUSTRY CILACAP”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Waroeng Batok Industry Cilacap?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Waroeng Batok Industry Cilacap?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Waroeng Batok Industry Cilacap?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Waroeng Batok Industry Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini penulis menentukan batasan-batasan dari masalah yang ada agar lebih terarah dan terkonsentrasi dalam melakukan penelitian. Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini hanya akan meneliti pengaruh pelatihan, keselamatan kerja, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Waroeng Batok Industry Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji kembali pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Waroeng Batok Industry Cilacap.

2. Untuk menguji kembali pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pada PT. Waroeng Batok Industry Cilacap.
3. Untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Waroeng Batok Industry Cilacap.
4. Untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Waroeng Batok Industry Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan sebagai sarana untuk mendapatkan pengalaman meneliti, menambah wawasan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh.

2. Bagi Akademisi

Sebagai sarana untuk mengenal dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai pelatihan, keselamatan kerja, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

3. Bagi Pimpinan PT Waroeng Batok Industry Cilacap

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan yang penulis teliti dan penelitian ini di harapkan sebagai masukan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan serta dapat di gunakan sebagai alat pembanding dengan analisa yang sudah di gunakan oleh perusahaan.