

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kayu lapis merupakan salah satu produk hasil pengembangan industry hilir pengolahan kayu yang menggunakan bahan kayu gelondongan (*log*). Produk ini merupakan salah satu dari komoditi ekspor non migas yang cukup besar nilainya bagi Indonesia setelah produk tekstil. Industri kayu lapis Indonesia di pasaran dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat hampir dua kali lipat terutama pada tahun-tahun setelah tahun 1980. Kayu sengon dalam perusahaan ini digunakan sebagai pembuatan kayu lapis/papan triplek dan dapat juga digunakan untuk pembuatan lemari, pembuatan batang korek api, dan peralatan rumah tangga lainnya.

Pada perkembangannya, Setiap perusahaan akan terus meningkatkan kinerjanya. Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam pertumbuhan organisasi masa sekarang dan masa yang akan datang, organisasi mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapat kinerja yang efektif dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu sejumlah karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang kuat sesuai dengan harapan organisasi, Wirawan (2009).

Meningkatnya pangsa pasar karena adanya peraturan larangan ekspor kayu glondongan, sehingga teknologi pengolahan kayu yang semula hanya sampai dengan tahap penggerajian kemudian dikembangkan menjadi industri kayu lapis. Selain itu terhentinya industri kayu lapis di negara-negara Korea Selatan, Jepang dan Taiwan akibat tertutupnya pasokan bahan baku kayu *log* yang semula diperoleh dari Indonesia ikut menunjang meningkatnya pangsa pasar kayu lapis Indonesia. Sementara itu perkembangan industri kayu lapis Indonesia pada periode tahun 1985-1994 mengalami peningkatan pada tahun 1985 jumlah pabrik kayu lapis sebanyak 101 dengan kapasitas 6.293.000 m³ dan pada tahun 1994 naik menjadi 123 dengan kapasitas 12.636.000 m³, namun pada tahun 1995 jumlah pabrik turun menjadi 118 dengan kapasitas 10.178.00 m³. Penurunan jumlah perusahaan kayu lapis berlangsung terus hingga tahun 2000. Salah satu perusahaan yang masih beroperasi memproduksi kayu lapis hingga saat ini yaitu PT. Muara Kayu Sengon yang berada di wilayah Jatilawang Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah Indonesia. (<https://id.wikipedia.org>)

PT. Muara Kayu Sengon merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008 yang berada di wilayah Munggasari Ajibarang kemudian pada tahun 2010 perusahaan membuka cabang di wilayah Jatilawang untuk meningkatkan target penghasilan yang lebih meningkat dan menunjang sumberdaya manusia yang lebih produktif dan adanya peningkatan permintaan dari para produsen, perusahaan Muara Kayu Sengon memiliki karyawan kurang lebih 200 karyawan yang terdiri dari pimpinan, karyawan

bagian mekanik, forklift, boiler, dan bagian produksi, perusahaan muara kayu sengon dalam memproduksi kayu lapis selalu menargetkan produksinya agar penjualan setiap bulannya meningkat dan dapat menciptakan sumberdaya manusia yang baik untuk bisa memproduksi sesuai dengan target, perusahaan selalu memberikan target produksi kepada karyawan agar tetap bertanggungjawab atas pekerjaannya. Untuk dapat memproduksi kayu lapis dengan baik perusahaan harus menjamin mutu dan kualitas produk kayu lapis dengan menjamin produk dan kualitas maka perusahaan akan mengalami peningkatan omset yang lebih banyak, perusahaan juga perlu adanya sumberdaya manusia yang mendukung semua karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumberdaya manusia yang baik dapat dicapai dengan kedisiplinan kerja karyawan, pelatihan, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja untuk dapat terciptanya sumberdaya yang baik dan berkualitas.

Penilaian tentang kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan tersebut dapat diukur. Tolok ukur kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka karyawan akan diperhatikan oleh perusahaan dan mendapatkan respon yang positif oleh perusahaan (Hasibuan (2013) dalam Sinambela (2017))

Disiplin kerja adalah 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 Hasibuan, Sinambela (2017). Pada umumnya perusahaan menetapkan peraturan disiplin kerja kepada seluruh karyawan agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya dengan penuh tanggungjawab, dengan diberlakukannya kedisiplinan dalam perusahaan karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi untuk dapat menciptakan hasil kerja yang baik. Dalam penelitian Prabarsari (2012), Wijaya (2012), Syafrina (2015), Yuliana (2012), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian dari Yohanis (2015) disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan (*Training*) adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individual, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sinambela (2017). Pada umumnya perusahaan mengadakan pelatihan agar para karyawan memiliki keahlian, dan menemukan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan diadakannya pelatihan dalam suatu organisasi maka akan terciptanya suatu keahlian pada diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan. Dalam penelitian, Supatmi (2012), Munparidi (2012), Rachmawati (2016), James (2014) pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan Kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan ditempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, dan kondisi pekerja dimana karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dari perusahaan Sinambela (2017). Keselamatan kerja penting bagi suatu perusahaan dan bagi karyawan karena bila suatu perusahaan mengalami kecelakaan kerja maka perusahaan akan mengalami kerugian dan akan memberikan pandangan negatif bagi karyawan karena fasilitas yang perusahaan miliki kurang baik maka terjadi kecelakaan kerja.

Perusahaan sangat berperan penting dalam keselamatan kerja karyawan karena dengan adanya perhatian keselamatan kerja dari perusahaan karyawan akan merasa terjamin dari resiko kecelakaan kerja, perusahaan dapat menjamin keselamatan kerja karyawan dengan memberikan fasilitas seperti jas pengaman, helm pengaman, dan alat pemadam kebakaran dengan adanya jaminan keselamatan kerja optimal maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam penelitian Firmanzah (2017), Yusuf (2012), Dumandoro (2017) keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya yang diperoleh oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan usaha yang dijalankan oleh seseorang tersebut untuk mendapatkan kepuasan kerja. Sinambela (2017). Kepuasan dalam bekerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan maka

karyawan akan menunjukkan sikap positif ataupun negatif kepada perusahaan bila karyawan merasa puas atau tidak terhadap perusahaan karena hasil kerjanya, karyawan akan menunjukkan sikap positif kepada perusahaan bilamana perusahaan memberikan balas jasa terhadap karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan ataupun menaikkan jabatan ataupun mendapatkan jaminan keselamatan kerja dari perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa mendapatkan kepuasan dan mendapatkan timbal balik dari perusahaan karena hasil kerja yang baik. Dalam penelitian Taursia (2012), Arifin (2017), Yuliana (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Kristine (2017) kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian sebelumnya oleh peneliti Benny (2012) yang berjudul motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Muhamad (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG?
3. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan-batasan dari masalah yang ada agar lebih terarah dan terkonsentrasi dalam melakukan penelitian. Masalah pada pembatasan ini sebaiknya diuji sesuai dengan data-data yang mudah diperoleh dilapangan dan peneliti hanya akan meneliti pengaruh disiplin kerja, pelatihan, keselamatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang. Penelitian ini dilakukan tahun 2018.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG.

2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi :

1. Bagi PT. MKS (Muara Kayu Sengon) JATILAWANG.

Sebagai masukan hasil penelitian dan diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan juga masukan bagi PT. MUARA KAYU SENGON JATILAWANG dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan berkualitas.

2. Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatur MSDM khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, pelatihan, keselamatan, dan kepuasan kerja pada objek karyawan kayu lapis.

3. Bagi peneliti

- a. Untuk mengaplikasikan teori-teori tentang Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang disiplin kerja, pelatihan, keselamatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi suatu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen SI dan memahami aplikasi teori dalam praktek kinerja karyawan.