

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu mitra pemerintah dalam mengentaskan pengangguran di suatu negara. Dengan hadirnya banyak perusahaan secara tidak langsung mampu mengurangi tingkat pengangguran di tengah tingginya usia produktif yang belum tertampung oleh instansi pemerintah. Melalui investasi dari berbagai perusahaan akan mempermudah perusahaan tersebut dalam mengembangkan usahanya.

Peningkatan investasi diyakini ikut andil dalam mendorong pembangunan ekonomi suatu bangsa. Sebagian ahli ekonomi memandang pembentukan investasi merupakan salah satu faktor penting yang memainkan peran vital terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi suatu negara. Ketika pengusaha atau individu atau pemerintah melakukan investasi, maka akan ada sejumlah modal yang ditanam, ada sejumlah pembelian barang modal (yang tidak dikonsumsi), tetapi digunakan untuk produksi, sehingga dapat memacu produktivitas untuk menghasilkan barang dan jasa. (<https://www.setneg.go.id>).

Salah satu provinsi yang mengalami peningkatan dalam investasi yaitu provinsi Jawa Tengah. Selama lima tahun terakhir ini, investasi di Jawa Tengah memang mengalami pertumbuhan positif. Rata-rata pertumbuhan per tahun 52,31 persen. Bahkan pada semester pertama tahun ini, total realisasi

mencapai Rp 20,44 triliun atau meningkat 65,64 persen dari periode yang sama tahun lalu, yang hanya Rp 12,34 triliun. (<https://www.jatengprov.go.id>). Tumbuhnya investasi ditingkat provinsi juga berdampak pada kenaikan investasi di tingkat kabupaten. Dengan masuknya investor ke Kabupaten Pemalang, maka jumlah wajib pajak pada sektor karyawan di Kabupaten Pemalang juga cukup banyak, karena sektor industri tersebut juga membutuhkan banyak karyawan, sehingga pertumbuhan wajib pajak barunya lebih bagus dan hal itu sangat positif. (<https://www.pemalangkab.go.id>).

Tantangan terbesar suatu perusahaan adalah mempertahankan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan sehingga dapat menjadi daya tarik bagi investor dalam berinvestasi untuk pengembangan barang atau jasa. Beberapa perusahaan di Indonesia banyak yang gulung tikar akibat tidak mampu mempertahankan kualitas barang atau jasa. Salah satu perusahaan di Indonesia yang mampu mempertahankan kualitas produknya adalah perusahaan industri garment yang merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi pakaian jadi. Perusahaan ini merupakan bagian sektor manufaktur terbesar ketiga di Indonesia dan menjadi salah satu sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja.

Salah satunya yang sedang berkembang yaitu PT Daiwabo Garment Indonesia. Dimana perusahaan tersebut memproduksi pakaian jadi atau garmen dari tekstil buat keperluan rumah tangga untuk di ekspor. Perusahaan ini sudah beroperasi selama 8 tahun lebih, dengan omset penjualan yang stabil. Hal ini ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik, yang mampu

menggerakkan roda usaha melalui distributor yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang didukung oleh sarana dan prasarana. (<http://www.gkbi.co.id>).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan/instansi yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan/instansi.

Mengatur karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, sebab para karyawan memiliki perasaan, keinginan, status, latar belakang dan sebagainya. oleh sebab itu diperlukan strategi khusus untuk menangani masalah karyawan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah adanya program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:155) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Melalui pelatihan, karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang ada dan dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahma dan Eny (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,727. Hal ini berarti makin tinggi keberhasilan program pelatihan yang diciptakan maka makin baik kinerja individu karyawan.

Pencapaian tujuan perusahaan dan pelaksanaan manajemen perusahaan akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan atasan serta komunikasi antar sesama bawahan berjalan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi akan membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Komunikasi yang baik membuat kegiatan di suatu perusahaan dapat berjalan lancar dan tidak akan terhambat karena manusia akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun sesama bawahan.

Penelitian komunikasi kerja yang telah dilakukan oleh Yeri, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,753. Artinya semakin baik komunikasi antar atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan maupun sesama bawahan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga target produksi yang telah ditetapkan bisa tercapai.

Demikian juga ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia biasa tidak lepas dari keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada diperusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Menurut Mangkunegara (2017:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau

lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julius dan Nuridin (2017) menyatakan bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,763. Hal ini berarti keselamatan dan kesehatan memiliki peranan penting terhadap kelancaran dan kenyamanan pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2017) dengan judul pengaruh K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) area Ponorogo yang menyatakan bahwa K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,127. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih peduli pada lingkungan kerja dibandingkan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) karena lingkungan kerja saat ini masih sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena demi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Idha Trimaryani bagian personalia pada tanggal 8 Oktober 2019 diperoleh keterangan bahwa

kecelakaan kerja di PT Daiwabo Garment Indonesia khususnya bagian *cutting*, *sewing*, dan *pressing* masih sering terjadi. Hal ini disebabkan karena kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Selain itu target produksi juga sering tidak tercapai, sedangkan permintaan pasar terus meningkat. Meskipun demikian perusahaan terus bertekad memberikan pelayanan terbaik untuk karyawan, seperti program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan lebih diperhatikan dan menjadi perhatian utama, sehingga meminimalisir terjadinya kecelakaan. Selain itu adanya pelatihan yang diwajibkan oleh perusahaan juga lebih ditingkatkan dengan harapan kinerja karyawan meningkat dan target produksi selalu tercapai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian Fahmi Susanti (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang”. Untuk memperluas penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). K3 dianggap menjadi pengaruh dalam meningkatkan kinerja (Pudjo dan Gregorius, 2019). Hal ini disebabkan karena K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) merupakan variabel yang berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan besarnya pengaruh tersebut adalah nilai koefisien determinasi sebesar 0,677. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terdapat pada variabel pelatihan dan komunikasi. Peneliti juga membedakan pada obyek penelitian dulu dan sekarang. Penelitian terdahulu menentukan obyeknya di Klinik Tumbuh

Kembang Yamet Pamulang, sedangkan penelitian sekarang di PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang.

Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya ketidakkonsistenan atas hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang?
3. Apakah K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang?
4. Apakah pelatihan, komunikasi, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pemalang?

C. Pembatasan Masalah

Dengan melihat rumusan masalah dari penelitian ini maka peneliti membatasi penelitian mengingat luasnya permasalahan yang ada agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti membuat pembatasan masalah pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia yaitu pelatihan, komunikasi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh pelatihan, komunikasi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pematang Siantar. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pematang Siantar.

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, komunikasi, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Daiwabo Garment Indonesia, Pematang Jaya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan dalam proses bekerja terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Selain itu penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dari perusahaan. Peneliti juga berharap rancangan penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat:

- a. Bagi Manajer PT Daiwabo Garment Indonesia

Manfaat penelitian ini bagi manajer perusahaan yaitu dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik dengan adanya sistem pelatihan, komunikasi yang efektif, dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan.

- b. Bagi karyawan PT Daiwabo Garment Indonesia

Manfaat penelitian ini bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan kualitas dan semangat dalam bekerja. Karena dengan tersusunnya pelatihan

untuk setiap karyawan, komunikasi yang terjalin baik dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) diterapkan maka kinerja akan meningkat dan lebih baik.

c. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat memberikan pengalaman dalam bagaimana meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan kepada karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi bahan informasi dan pengalaman dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan memperbaiki beberapa faktor yang mempengaruhinya.

d. Bagi peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam meneliti bagaimana meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan menggunakan dan mengembangkan rujukan-rujukan yang inovatif lainnya.