

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak bagi komponen sumber daya lainnya. Hal ini menandakan bahwa keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan penting untuk diteliti karena kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Di dalam operasional perusahaan, karyawan merupakan hal yang penting yang harus dijaga dan dijadikan sebagai aset perusahaan, perlu dilindungi dan ditangani dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Berikut data produk *NG (Not*

Good) return yang dapat dijadikan indikasi bagi kinerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Asia *section Mechanical Part 1* (MP 1).

Tabel 1.1 Data *NG Return section MP 1*

PERIODE	ANALIS			GRAND TOTAL
	WI01	WI03	WI05	
Apr-16	885	3.326	268	4.479
Mei-16	604	2.469	269	3.342
Jun-16	490	2.546	140	3.176
Jul-16	1.370	2.040	450	3.860
Agu-16	2.725	6.533	839	10.097
Sep-16	2.139	5.116	458	7.713
Okt-16	2.086	5.068	372	7.526
Nov-16	3.502	5.518	219	9.239
Des-16	1.289	3.490	304	5.083
Jan-17	2.829	4.724	267	7.820
Feb-17	1.307	3.390	130	4.827
Mar-17	3.064	5.084	164	8.312
GRAND TOTAL	22.290	49.304	3.880	75.474

Sumber : *section MP 1*

Keterangan : WI01 : Produk mesin bertonese < 200 Ton.
 WI03 : Produk mesin bertonase 200 Ton – 850 Ton.
 WI05 : Produk mesin bertonase ≥ 850 Ton.

Dari tabel 1.1 mengindikasikan bahwa masih banyak produk *NG* (*Not Good*) yang terloloskan ke proses selanjutnya sehingga banyak produk yang *reject* . Produk *NG* (*Not Good*) adalah produk cacat yang melebihi *limit sample* yang ditentukan. Produk *NG* yang terloloskan dan dikembalikan ke *section* asalnya disebut produk *NG return*.

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja

Jenis	Tahun		
	2014	2015	2016
Internal	17	7	11
Eksternal	30	34	21

Sumber : *Section K3*

Dari tabel 1.2 mengindikasikan bahwa banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi karena tindakan dan kondisi berbahaya yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia.

Salah satu aspek yang menunjang karyawan dalam mencapai keberhasilan kinerja adalah kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Kemampuan dan keterampilan tersebut dapat diperoleh dari program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan penelitian Ameer (2013), bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan cenderung meningkatkan keseluruhan kinerja aktual karyawan. Begitu juga dengan penelitian Astri dan Dini (2012), Siagian (2015) bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh PT Yamaha Music Manufacturing Asia adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru atau yang sudah lama untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dengan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia.

Selain itu sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin karyawan. Berdasarkan penelitian Astri dan Dini (2012) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Siagian (2015) dan Budi (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang

baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia

Berdasarkan penelitian Aster dan Yoyok (2014) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya. Berkaitan dengan hal tersebut sistem kerja yang berlaku di PT Yamaha Music Manufacturing Asia adalah sistem kerja dengan 5 hari kerja dengan sistem *longshift* dan lembur. Sistem *longshift* adalah sistem kerja lembur yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan, karena jika karyawan terlambat atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, maka karyawan tersebut dihitung PC (Pulang Cepat) atau DT (Datang Terlambat) dan akan dihitung alpa pada sistem absensinya. Berdasarkan survei kepada karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia bahwa sistem kerja *longshift* yang diberikan akan menambah beban kerja bagi karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kelelahan dan stress yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dari segi kuantitas maupun kualitas produk yang dihasilkan.

PT Yamaha Music Manufacturing Asia (YMMA) merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang *manufactur* dalam pembuatan alat musik elektronik dan pro audio. Target PT Yamaha Music Manufacturing Asia adalah menjadi pabrik pembuat alat musik elektronik dan pro audio yang mempunyai daya saing nomor satu di dunia. Dalam mewujudkan targetnya, PT

Yamaha Music Manufacturing Asia selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengangkat Judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus : PT Yamaha Music Manufacturing Asia)**. Penelitian ini dianggap penting dilakukan karena sebagai upaya untuk perbaikan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari segi kuantitas dan kualitas, serta sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia, karena karyawan adalah aset yang harus dijaga kesehatan dan keselamatan kerjanya demi keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan.

1.2. Identifikasi dan pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan pelatihan yang diberikan PT Yamaha Music Manufacturing Asia terhadap karyawannya.
2. Tingginya kecelakaan kerja yang terjadi karena tindakan dan kondisi berbahaya yang terjadi di PT Yamaha Music Manufacturing Asia. Hal ini mengindikasikan perlu adanya konsistensi disiplin karyawan dalam mematuhi standar dan prosedur kerja pada PT Yamaha Music Manufacturing Asia.
3. Sistem kerja lembur dan *longshift* yang diberikan akan menambah beban kerja bagi karyawan. Hal ini berdasarkan berdasarkan penelitian sebelumnya

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Dari data *NG return* mengindikasikan bahwa banyaknya *NG return* yang terloloskan ke proses selanjutnya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan pada saat proses inspeksi produk yang dihasilkan dari proses *molding*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan idenifikasi masalah yang dipaparkan, untuk menghindari pemaparan masalah yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Yamaha Music Manufacturing Asia *section Mechanical Part 1* (MP 1).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia?
4. Apakah pelatihan, disiplin, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia?

5. Apakah pelatihan merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Yamaha Music Manufacturing Asia.
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Yamaha music Manufacturing Asia.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Yamaha music Manufacturing Asia.
5. Mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Asia,

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, akan menjadi masukan dalam memperbaiki program pelatihan yang dapat meningkatkan disiplin karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.