

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat berkembang pesat penuh dengan tantangan dan perubahan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala yang besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia (Gustian, 2016: 1).

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka semuanya tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan (Handoko, 2016: 13).

Batik merupakan salah satu warisan budaya yang sangat penting untuk dilestarikan serta dikembangkan. Produsen batik tersebar di seluruh Indonesia seperti di Tasikmalaya, Pekalongan, Solo, Madura, dan lain sebagainya Dengan menjamurnya bisnis batik, membuat para pebisnis sejenis berlomba dalam

menentukan strategi untuk meningkatkan desain produk dan kualitas produk yang akan dipasarkan agar memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Sentra industri kreatif yang kian berkembang di Kota Tasikmalaya diantaranya adalah Batik. Kota Tasikmalaya sendiri terkenal dengan industri batik yang salah satunya terdapat di Kelurahan Nagarasari Kecamatan Cipedes. Dimana dalam kawasan tersebut hampir sebagian besar masyarakat bermata pencaharian pengrajin batik. Perusahaan batik yang cukup besar di Kota Tasikmalaya yaitu Deden Batik, Deden Batik Tasikmalaya merupakan salah satu produsen batik terbesar di Kota Tasikmalaya yang secara resmi mendapatkan izin pada tahun 2006. Deden Batik mempunyai karyawan tetap bagian produksi sebanyak 103 karyawan.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki khususnya kinerja. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada perusahaan ini, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan kinerja secara keseluruhan.

Fenomena kinerja karyawan yang dihadapi Deden Batik yaitu kuantitas dan kualitas kerja karyawan setiap harinya belum tercapai pengelolaan secara maksimal yang mana dapat dilihat melalui hasil realisasi produksi yang selalu berfluktuasi dalam produksi kurun waktu 1 tahun. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 di halaman 3 data hasil produksi pada Deden Batik pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi Deden Batik Tahun 2022

No.	Bulan	Target (Lembar Kain)	Realisasi (Lembar Kain)	Selisih (Lembar Kain)	Persentase (%)
1	Januari	1.200	1.170	30	2,5
2	Februari	1.200	1.200	-	0
3	Maret	1.200	1.190	10	0,83
4	April	1.200	1.197	3	0,25
5	Mei	1.200	1.175	25	2,08
6	Juni	1.200	1.130	70	5,83
7	Juli	1.200	1.145	55	4,58
8	Agustus	1.200	1.164	36	3
9	September	1.200	1.180	20	1,67
10	Oktober	1.200	1.160	40	3,33
11	November	1.200	1.165	35	2,92
12	Desember	1.200	1.163	37	3,08

Sumber: Deden Batik 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa target produksi tahun 2023 yang dihasilkan karyawan bagian produksi masih kurang memenuhi target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Apabila dilihat pada tabel 1.1 penurunan produksi yang cukup tinggi terjadi pada pertengahan tahun yaitu bulan Juni 2023 sebesar 5,83 persen, sedangkan pemilik memberikan batas toleransi atas produk yang tidak tercapai pada saat produksi dan produk cacat yang ditetapkan perusahaan yaitu kurang dari 1,5%.

Berdasarkan data di atas hanya bulan Februari 2022 karyawan mampu memenuhi target 1.200 lembar kain batik dengan prosentase 100% yang telah ditentukan perusahaan, sedangkan pada bulan lainnya karyawan tidak dapat mencapai target. Apabila penurunan hasil produksi tersebut terjadi secara terus menerus maka akan menjadi dampak yang kurang baik bagi keberlangsungan Deden Batik. Menurut Bapak Dasep selaku asisten dari pemilik perusahaan Batik Deden, kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memenuhi target tersebut

disebabkan oleh beberapa karyawan masih ada yang malas dan tidak disiplin sehingga jam kerja berkurang, pekerjaan tidak terselesaikan, serta banyak yang tidak sesuai dengan standart perusahaan. Itu artinya, karyawan belum memaksimalkan hasil kerjanya yang sesuai dengan standart perusahaan.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di lapangan tidaklah sesuai dengan harapan, dimana menurut asisten pemilik Batik Deden, sampai saat ini masih ada beberapa karyawan Deden Batik yang tidak terbuka terhadap perubahan hal-hal baru dalam dirinya seperti ketidaktertarikannya terhadap pelatihan membatik yang dilakukan baik oleh perusahaan Deden Batik dan pemerintah Kota Tasikmalaya yang diberikan secara gratis. Hal ini dikarenakan kesulitan dan ketakutan para karyawan untuk menerima hal-hal baru serta para karyawan masih kurang kesadaran terkait pentingnya pelatihan. Sementara manfaat pelatihan sendiri bukan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan namun juga dapat melatih kepribadian karyawan untuk dapat lebih percaya diri, mudah beradaptasi dengan perubahan, menambah pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kreatifitas. Selain itu juga masih saja terjadi masalah produk batik yang harusnya terselesaikan pada hari tersebut namun diselesaikan pada hari berikutnya Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 padaham 5 mengenai data produk belum terselesaikan dan produk cacat Deden Batik pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Produk Belum Terselesaikan dan Produk Cacat Deden Batik Tahun
2022

No	Bulan	Produk Belum Terselesaikan	Produk Cacat
1	Januari	24	6
2	Februari	0	0
3	Maret	8	3
4	April	2	4
5	Mei	21	4
6	Juni	63	7
7	Juli	50	5
8	Agustus	33	3
9	September	18	2
10	Oktober	39	4
11	November	32	3
12	Desember	34	3

Sumber: Deden Batik (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa di tahun 2022 masih cukup banyak produk cacat yang dihasilkan karyawan bagian produksi. Dapat dilihat bahwa produk cacat menunjukkan angka yang masih cukup tinggi yang mana terjadi pada bulan Juni 2022 yaitu sebanyak 7 unit/lembar kain batik, sedangkan perusahaan menetapkan standar produk cacat setiap bulannya yaitu berkisar 1-2 unit/lembar. Banyaknya produk cacat tersebut disebabkan oleh kurang terampilnya beberapa karyawan karena kurangnya pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Akibatnya karyawan yang minim pengalaman tersebut sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan itu sering terulang. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu lewati berbagai cara salah satunya yaitu dengan pelatihan kerja, menetapkan aturan kedisiplinan, dan menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif, melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Menurut Siagian (2016:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya, dalam penelitian ini peneliti akan memfokuskan pada faktor pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Triasmoko et al., (2014: 13) bahwa Dalam mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan program pelatihan karyawan. Program pelatihan memiliki peran bagi karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan berhubungan langsung dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan Sumber Daya Manusia maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Rahinnaya & Surya Perdana, 2016). Dampak dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik yaitu kinerja karyawan yang meningkat. Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan yang diharapkan suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan menjadi berkembang dan bertahan ditengah persaingan global yang semakin kompetitif (Adianto & Sugiyanto, 2019: 503).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dasep selaku asisten dari pemilik perusahaan Batik Deden mengatakan bahwa semua karyawan Deden Batik mendapatkan pelatihan pada awal bekerja selama 1–3 bulan. Pelatihan tersebut

diadakan oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu staf pegawai Disperindag mengatakan terdapat berbagai kategori pelatihan membatik yang dilaksanakan, yaitu meliputi pelatihan tahap pemula, pelatihan pengembangan teknologi, pelatihan desain, pelatihan bordir. Pelatihan–pelatihan tersebut diikuti oleh karyawan Deden Batik termasuk pelatihan pengembangan teknologi. Berikut data pelatihan yang diberikan Deden Batik terhadap karyawannya dalam kurun 3 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Data Karyawan Deden Batik yang mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Periode 2019, 2021, 2022

Materi Pelatihan	Jumlah Peserta Karyawan
Meningkatkan kualitas dan cara menjahit yang bagus dan rapi	14 Karyawan
Meningkatkan kemampuan Design untuk memunculkan inovasi yang baru	18 Karyawan
Mengajarkan pengoperasian alat mesin terbaru	23 Karyawan
Meningkatkan kualitas motif batik	11 Karyawan
Belum mengikuti pelatihan	37 Karyawan
Jumlah Karyawan Bagian Produksi	103 Karyawan

Sumber: Deden Batik (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan data pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara ilmu dan pengalaman yang ia dapat selama melakukan pelatihan kerja. Dari adanya pelatihan pengembangan teknologi seharusnya dimanfaatkan dengan baik oleh Deden Batik agar lebih efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun pada kenyataannya dari jenis pelatihan ada permasalahan tentang metode pelatihan yang kurang

diterapkan oleh peserta dalam pekerjaan sehari-hari.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat disiplin. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Hasil survey awal peneliti menunjukkan, disiplin kerja yang ada pada Batik Deden Tasikmalaya secara keseluruhan belum optimal, masih saja ada karyawan yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Diantaranya dilihat dari karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, dilihat dari masih adanya karyawan yang sering masuk terlambat kerja dan masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut adalah data mengenai absensi karyawan tahun 2022.

Tabel 1.4
Absensi karyawan Deden Batik Tasikmalaya Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
1	Januari	103	-	2	1	3	25
2	Februari	103	3	1	6	10	23
3	Maret	103	3	5	10	18	26
4	April	103	2	6	5	13	23
5	Mei	103	-	7	15	22	18
6	Juni	103	1	3	4	8	25
7	Juli	103	4	5	3	12	24
8	Agustus	103	2	11	2	15	26
9	September	103	2	3	-	5	26
10	Oktober	103	3	6	16	25	25
11	November	103	3	2	3	8	26
12	Desember	103	7	1	2	10	26

Sumber : Deden Batik Tasikmalaya (diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 pada halaman sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi. Hal itu dapat dilihat pada bulan Mei, karyawan yang alpa atau tanpa keterangan tidak masuk kerja sebanyak 15 orang dan karyawan yang izin sebanyak 7 orang, pada bulan Oktober meningkat dimana karyawan yang alpa atau tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 16 orang, 3 orang sakit, dan 6 orang izin.

Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan salah satu indikator disiplin kerja yaitu intensitas kehadiran karyawan selama bekerja, karyawan Deden Batik Tasikmalaya masih menunjukkan disiplin kerja yang sangat rendah. Disiplin yang sebaik-baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan karena paksaan atau karena tuntutan semata akan tetapi didasarkan atas kesadaran diri dalam diri setiap karyawan.

Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini kemudian diperkuat dengan hasil wawancara dengan pemilik Batik Deden dimana beliau disiplin kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tampak pada saat masuk bekerja, istirahat dan pada saat pulang bekerja, masih ada beberapa yang melanggar aturan yang ditetapkan contohnya pada saat mereka diharuskan masuk kerja jam 7.30 pagi akan tetapi masih ada diantara mereka yang terlambat dan terkesan menjadi suatu kebiasaan. Begitu pun saat jam istirahat beberapa

karyawan masih saja ada yang terlambat masuk dan terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan. Dan pada saat jam pulang kerja ada saja karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dari pelanggaran kedisiplinan yang telah terjadi biasanya karyawan mendapat teguran dari atasan, apabila karyawan diketahui tiga kali melakukan pelanggaran dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja di perusahaan, lingkungan kerja yang baik diharapkan memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif sehingga menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2018:136).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Hasil survey awal yang dilakukan peneliti, menunjukkan lingkungan kerja karyawan yang ada pada Deden Batik Tasikmalaya dirasa kurang nyaman dan masih banyak yang harus diperbaiki agar tercipta lingkungan kerja yang sesuai dengan kelayakan standar operasional, beberapa fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja karyawan di Deden Batik Tasikmalaya diantaranya ialah, tingkat penerangan di ruang kerja harus ditambah kurang pencahayaan akan menjadi hambatan karyawan dalam bekerja, tingkat kebisingan dalam ruang kerja mengganggu konsentrasi karyawan, interaksi karyawan terhadap sesama rekan kerja atau kepada atasan masih dinilai kurang baik. kurangnya inisiatif karyawan terhadap peluang dan kesempatan untuk maju, dan keamanan didalam bekerja dirasa kurang baik karena masih ada masalah yang timbul baik dilingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dilihat betapa pentingnya suatu pemberian pelatihan, penilai disiplin dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi di Deden Batik Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.

2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi baik secara parsial maupun secara simultan di Deden Batik Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan bagian produksi di Deden Batik Tasikmalaya.
5. Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi baik secara parsial maupun secara simultan di Deden Batik Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis atau Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai referensi atau tambahan kajian untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain sebagai masukan juga bisa menjadi tolak ukur atau pertimbangan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul diantara perusahaan lainnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai pelatihan, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan atau bahan acuan bagi pembaca atau peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Deden Batik yang beralamat di Jalan Cigeureung No.80, Nagarasari, Cipedes, Nagarasari, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46132.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dengan rincian jadwal kegiatan penelitiannya seperti tertera di lampiran 1. Estimasi pengerjaan diperkirakan selama 5 bulan, terhitung mulai Juli hingga bulan November 2023.