

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Krisis keuangan global telah membawa dampak yang besar terhadap kehidupan umat manusia, tidak terkecuali pada sektor-sektor industri baik barang maupun jasa di Indonesia. Khususnya industri tekstil di Indonesia mengalami penurunan pangsa pasar ekspor dan rendahnya daya beli nasional yang ditandai sebagai implikasi dari fluktuasi inflasi yang tidak menentu membuat pemerintah dan pelaku usaha harus berfikir untuk tetap eksis dalam menjalankan usahanya.

Perkembangan Industri tekstil di Indonesia pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 fluktuatif, hal ini dapat dilihat dari data perkembangan industri Tekstil Indonesia pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 pada Tabel 1.1 di bawah ini:

TABEL 1.1
PERKEMBANGAN INDUSTRI TEKSTIL INDONESIA
PERIODE 2006-2008

Deskripsi	Unit	Tahun		
		2006	2007	2008
Jumlah Perusahaan	Unit	2.699	2,704	2.202
Jumlah Tenaga Kerja	Orang	1.194.326	1.200.842	1.011.442

Sumber: Asosiasi Pertekstilan Indonesia, 2009

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2006 terdapat 2.699 unit perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 1.194.326. Pada tahun 2007 mengalami peningkatan menjadi 2.704 unit perusahaan dan 1.200.842 tenaga kerja akan tetapi di tahun 2008 terjadi penurunan jumlah perusahaan yaitu 2.202 unit dengan nilai investasi dan 1.011.442 tenaga kerja.

Perkembangan industri tekstil Indonesia tidak terlepas dari kontribusi setiap provinsi yang ada di Indonesia. Salah satu provinsi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap perkembangan industri tekstil nasional adalah Provinsi Jawa Barat. Menurut data Asosiasi Pertekstilan Indonesia tahun 2008 sumbangan industri tekstil di Provinsi Jawa Barat terhadap industri tekstil nasional adalah sebesar 59% itu artinya Provinsi Jawa Barat merupakan kekuatan tekstil terbesar di Indonesia seperti terlihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

TABEL 1.2
PERKEMBANGAN INDUSTRI TEKSTIL PROVINSI JAWA BARAT
PERIODE 2005-2008

Deskripsi	Unit	Tahun		
		2006	2007	2008
Jumlah Perusahaan	Unit	1.592	1.595	1,193
Jumlah Tenaga Kerja	Orang	704.652	708.497	596.751

Sumber: Asosiasi Pertekstilan Indonesia, 2009

Berdasarkan data di atas perkembangan industri tekstil di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2006 terdapat 1.592 unit perusahaan dan 704.652 tenaga kerja dan pada tahun 2007 mengalami peningkatan yaitu 1.595 unit perusahaan dengan 708.497 tenaga kerja. Akan tetapi terjadi penurunan pada tahun 2008 yaitu menjadi sebesar 1.193 unit perusahaan dan 596.751 tenaga kerja.

Penurunan jumlah perusahaan di Provinsi Jawa Barat diakibatkan oleh kondisi ekonomi saat ini yang tidak menentu sehingga agar perusahaan dapat terus bertahan banyak perusahaan mengurangi tenaganya. Di Kota Bandung pada tahun 2007 terdapat 134 perusahaan tekstil, hal ini menunjukkan banyaknya perusahaan tekstil yang masih beroperasi, akan tetapi pada tahun 2008 terjadi penurunan, menjadi 106 perusahaan tekstil. (Dinas Koperasi UKM dan PERINDAG Kota Bandung Tahun 2007). Daerah Kota Bandung Timur

merupakan sentral usaha industri tekstil di Kota Bandung dan terdapat sejumlah perusahaan besar tekstil yang masih menjalankan usahanya seperti terlihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

TABEL 1.3
PERUSAHAAN INDUSTRI TEKSTIL WILAYAH KOTA BANDUNG
TIMUR TAHUN 2008

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	Galunggung Mega sakti.PT	Rumah Sakit No.139.Jl
2	Grand Textile Industry Bandung, PT	Jl. A. H. Nasution No. 27
3	Pemintalan Kasta Timbul, PT D/H PT. Kasta Timbul Spinning Mills	Raya Cilameta KM 12,6
4	Multi Garmenjaya, PT	Krawang No. 1
5	Cipta Gria Mutiara Busana	Mekar Raya Kav. 33
6	Great Way Jaya Sejati, PT	Cicukang Kav F.2 No. 60

Sumber: Dinas Koperasi UKM dan PERINDAG Kota Bandung Tahun 2008

Salah satu perusahaan tekstil terbesar ke dua di wilayah Kota Bandung Timur adalah PT. Grand Textile Industry Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi bahan kain denim, dan benang pital yang berkualitas tinggi dengan menggunakan teknologi canggih. Sistem produksi yang dilakukan oleh PT. Grand Textile Industry Bandung adalah dengan *Jobs Order* yang artinya PT. Grand Textile Industry Bandung hanya memproduksi barang yang telah dipesan sebelumnya. PT. Grand Textile Industry Bandung memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak seperti terlihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

TABEL 1.4
JUMLAH KARYAWAN PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG
TAHUN 2006–2008

JUMLAH KARYAWAN	TAHUN		
	2006	2007	2008
	1834	1886	1750

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung, 2009

Tabel 1.4 memberikan informasi tentang jumlah karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung tahun 2006 sampai dengan tahun 2008. Jumlah

karyawan pada tahun 2006 sebanyak 1834 meningkat menjadi 1886 di tahun 2007, dan pada tahun 2008 jumlah karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung menurun menjadi 1750. Penurunan tersebut diakibatkan semakin sedikitnya order yang diterima perusahaan.

Jumlah karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung yang ada sekarang harus mengoperasikan mesin dengan kapasitas produksi 27.600.000 Yards per tahun, tetapi para karyawan tidak dapat memaksimalkan kapasitas produksi tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

TABEL 1.5
KAPASITAS PRODUKSI DAN HASIL PRODUKSI PT. GRAND
TEXTILE INDUSTRY BANDUNG TAHUN 2006-2008

TAHUN	KAPASITAS PRODUKSI	PRODUKSI	UNIT
2006	27,600,000	19,550,377	YARDS
2007	27,600,000	20,273,470	
2008	27,600,000	20,745,156	

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung, 2009

Tabel 1.5 memberikan informasi peningkatan hasil produksi PT. Grand Textile Industry Bandung pada tahun 2006 adalah 19.550.377 Yards, meningkat menjadi 20.273.470 Yards di tahun 2007. Pada tahun 2008 meningkat kembali menjadi 20.745.156 Yards. Akan tetapi karyawan dari setiap tahunnya tidak dapat memenuhi kapasitas produksi yaitu sebesar 27.600.000 Yards.

Tidak tercapainya kapasitas produksi PT. Grand Textile Industry Bandung diakibatkan oleh penurunan kinerja karyawannya. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penurunan kinerja karyawan tersebut

dapat terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang mengalami penurunan, seperti terlihat pada tabel 1.6 berikut ini:

TABEL 1.6
TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN PT. GRAND TEXTILE
INDUSTRY BANDUNG TAHUN 2006-2008

TINGKAT KEHADIRAN	TAHUN		
	2006	2007	2008
KARYAWAN	99,2%	98,8%	98,3%

Sumber PT. Grand Textile Industry, 2009

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, pada tahun 2006 tingkat kehadiran karyawan sebesar 99,2% pada tahun 2007 menurun menjadi sebesar 98,8% dan pada tahun 2008 menurun menjadi 98,3%. Semakin menurunnya tingkat kehadiran karyawan menunjukkan bahwa terjadi masalah dengan PT. Grand Textile Industry dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain tingkat kehadiran karyawan yang setiap tahunnya menurun salah satu penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya kedisiplinan para karyawannya. Ini dapat ditunjukkan dari Tabel 1.7 yang menunjukkan tingkat pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan pada periode tahun 2006 sampai dengan 2008, seperti terlihat pada Tabel 1.7 berikut ini:

TABEL 1.7
TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG
TAHUN 2006–2008

TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN KERJA	TAHUN		
	2006	2007	2008
KARYAWAN	0.16%	0.11%	0.11%

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung, 2009

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan pada tahun 2006 sebesar 0,16% dan pada tahun 2007 menurun menjadi 0.11%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat pelanggarannya masih sama dengan

tahun 2007 yaitu sebesar 0.11%. Tingkat pelanggaran karyawan menunjukkan bahwa terjadi masalah dengan PT. Grand Textile Industry Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka dikhawatirkan kinerja perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Grand Textile Industry Bandung memberikan pelatihan yaitu proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap. Akan tetapi pelaksanaan pelatihan yang di lakukan PT. Grand Textile Industry Bandung terlalu singkat, sehingga adanya sebagian karyawan yang tidak menguasai materi latihan yang berhubungan dengan tugas pekerjaannya dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini:

TABEL 1.8
WAKTU PENYELENGGARAAN PELATIHAN
KARYAWAN PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG
TAHUN 2008

PROGRAM PELATIHAN	LEVEL/ JABATAN	WAKTU PENYELENGGARAAN	
		TARGET	REALISASI
Disiplin kerja dan pengenalan profil perusahaan lebih lanjut	Karyawan Worker, dan Staff	48 jam	20 jam
Motivasi kerja dan pengembangan wawasan (lanjutan)	Worker	7 jam	2 jam
<i>Leadership</i>	Foreman	7 jam	2 jam
Pengembangan wawasan dan <i>team work</i>	Supervisor	7 jam	2 jam
Sistem kerja Satpam	Satpam	7 jam	2 jam
Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	Staff dan Pengawas	7 jam	2 jam
<i>Maintenance</i> (pemeliharaan)	Pengawas	14 jam	6 jam
Jumlah		97 jam	42 jam

Sumber: PT. Grand Textile Industry Bandung, 2009

Tabel 1.8 di atas memberikan informasi bahwa waktu penyelenggaraan pelatihan tidak selalu mencapai target yang direncanakan. Untuk program pelatihan dengan materi “Disiplin kerja dan pengenalan profil perusahaan lebih lanjut” untuk level atau jabatan Karyawan, Worker, dan Staff target 48 jam akan tetapi yang dapat terealisasi hanya 20 jam. Materi “Motivasi kerja dan pengembangan wawasan untuk level atau jabatan Worker target yang harus dicapai adalah 7 jam akan tetapi hanya tercapai 2 jam sama dengan materi pelatihan *Leadership* untuk level atau jabatan Foreman target yang harus dicapai adalah 7 jam akan tetapi hanya tercapai 2 jam. Untuk materi Pengembangan wawasan dan *team work* untuk level atau jabatan Supervisor target yang harus dicapai adalah 7 jam akan tetapi hanya tercapai 2 jam hal itu sama dengan materi Sistem kerja Satpam untuk level atau jabatan dan materi Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk level atau jabatan Staff dan Pengawas. Sedangkan untuk materi *Maintenance* untuk level atau jabatan Pengawas target yang harus dicapai adalah 14 jam akan tetapi yang terealisasi hanya 6 jam. Jadi dengan jumlah target pelatihan 97 jam yang terealisasi hanya 42 jam.

Berdasarkan latar belakang di atas, serta pentingnya penyelenggaraan pelatihan dan disiplin kerja bagi karyawan disuatu perusahaan sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang, **”Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Grand Textile Industry Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Inti dari permasalahan penelitian ini adalah PT. Grand Textle Industry Bandung sebagai salah satu perusahaan tekstil di wilayah Kota Bandung Timur yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu pada tahun 2006 sebesar 1834, tahun 2007 meningkat menjadi 1886 dan di tahun 2008 menurun menjadi 1750, namun mengalami penurunan kinerja karyawan. Salah satu penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya kedisiplinan para karyawannya, hal ini dapat terlihat dari tingkat pelanggaran karyawannya, yaitu pada tahun 2006 sebesar 0,16% dan pada tahun 2007 menurun menjadi 0.11%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat pelanggarannya masih sama dengan tahun 2007 yaitu sebesar 0.11%. Untuk mengatasi masalah tersebut PT. Grand Textile Industry Bandung melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Akan tetapi pelatihan karyawan terlalu singkat, sehingga adanya sebagian karyawan yang tidak menguasai materi pelatihan yang berhubungan dengan tugas pekerjaannya dengan baik. Apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka dikhawatirkan kinerja perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran pelatihan pada karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

- 2) Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 3) Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 4) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 5) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 6) Seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Gambaran pelatihan pada karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 2) Gambaran tingkat disiplin kerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 3) Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 4) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

- 6) Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Grand Textile Industry Bandung dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja, mengingat

masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

