

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT MITRA LESTARI SEJATI berdiri pada tahun 2000. Perusahaan ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *accessories textile industry* yang memproduksi *rotary printing nickel screen (rotary screen)*. Produk ini digunakan sebagai alat untuk mencetak berbagai motif kain dan berbentuk silinder. Bahan utama pembuatan *rotary screen* ini adalah nikel. Proses pembuatan dari *rotary screen* ini harus melewati proses permesinan penyiraman $C_4H_6O_2$ yang diatur sesuai tekanan, dan proses pengovenan. Dalam melakukan pekerjaan ini karyawan dituntut agar memiliki tingkat kedisiplinan dan ketelitian yang tinggi. Terutama dalam hal waktu pengovenan dan lamanya penyiraman $C_4H_6O_2$. Ketidaktepatan waktu pengovenan dan lamanya penyiraman $C_4H_6O_2$ akan berakibat cacat yang mengharuskan pemrosesan ulang. Cacat ini dipertimbangkan sebagai cacat akibat *human error*.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan kepala bagian produksi dan supervisor-supervisor didapati bahwa proporsi cacat sebesar 25.23% dari produk yang dihasilkan selama 2 bulan. Ini berarti 1 dari 4 produk *rotary screen* yang diproduksi harus dikerjakan ulang. Dalam upaya untuk menekan pemborosan, manajemen berharap angka kerusakan ini dapat ditekan menjadi 1 cacat dari 10 produk yang dihasilkan. Penurunan kualitas produk ini disebabkan oleh masalah *human error*. Mesin-mesin yang digunakan relatif baru dan dirawat dengan baik. *Human error* timbul akibat ketidakdisiplinan dalam penggunaan mesin dan kekurangtelitian pengawasan terhadap lamanya pengovenan dan penyiraman. Perusahaan mencoba mengatasi masalah ini dengan pelatihan pada karyawan bagian produksi. Setelah pelatihan, proporsi cacat dapat ditekan

menjadi sekitar 10.45 % pada bulan April sampai Juli tetapi pada bulan Agustus proporsi cacat kembali meningkat yaitu mencapai 25.23 %.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil wawancara, maka kenaikan proporsi cacat setelah pelatihan ini disebabkan oleh :

1. Kurangnya Tindak Lanjut Setelah Pelatihan

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan bagi karyawan. Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna melihat sejauh mana keefektifan pelatihan dari setiap individu. Untuk memenuhi kebutuhan akan pelatihan ini maka perusahaan telah menyediakan tempat pelatihan yaitu di dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga perusahaan memiliki karyawan yang berpotensi dan produktif.

Tetapi didapatkan bahwa setelah diadakan pelatihan, atasan tidak melakukan tindak lanjut terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan karyawan karena sebaik-baiknya pelatihan kalau tidak ada aplikasi materi pelatihan maka tidak akan ada hasilnya.

2. Salah Rekrut

Jika perusahaan akan menjalankan usahanya, dibutuhkan karyawan yang berpotensi dan produktif. Dimana karyawan yang berpotensi dan produktif Karyawan akan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik di mana mereka akan bekerja semaksimal mungkin dengan mengerahkan segala kemampuan yang mereka miliki dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tetapi pada saat merekrut karyawan, atasan tidak melakukan tes minat, bakat, dan kemampuan operator untuk disesuaikan dengan pekerjaan pembuatan *rotary screen*. Akibatnya timbul ketidakcocokan karakteristik pekerjaan dengan karakteristik pekerja.

3. Kurangnya Motivasi Kerja

Motivasi ini memiliki beberapa komponen-komponen diantaranya adalah kecocokan terhadap pekerjaan, imbalan yang diperoleh, dan harapan mereka terhadap pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan komponen-komponen motivasi karyawan maka pihak perusahaan harus mampu untuk menciptakan kondisi kerja yang bisa memenuhi kebutuhan karyawannya dan dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan antara lain memperoleh gaji yang memadai, memperoleh jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, mendapat kesempatan untuk mengembangkan karier, dan mendapat penghargaan atas prestasi kerja dan sebagainya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan hal yang terbaik, bersedia untuk meluangkan waktu dan upaya ekstra dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan jarang untuk meluangkan waktu dan upaya ekstra dalam melakukan pekerjaan serta seringkali tidak mau mencoba untuk melakukan hal yang terbaik.

Karena itu diperlukan motivasi kerja yang merupakan hal penting dalam melaksanakan pekerjaan karena motivasi menekankan pada bagaimana cara atasan mendorong gairah kerja karyawan sehingga mereka bersedia bekerja keras karena pada dasarnya perusahaan tidak saja mengharapkan agar karyawannya mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting adalah mereka bersedia bekerja giat dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Atasan Tidak Mampu Mengendalikan Bawahan

Salah satu tugas seorang supervisor adalah untuk mengatur dan mengendalikan bawahannya. Agar tujuan dapat tercapai maka diperlukan supervisor yang terampil dan produktif. Tetapi ditemukan bahwa supervisor tidak mampu untuk mengendalikan bawahan agar bekerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah supervisor yang tidak sebanding dengan jumlah para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

5. Iklim Kerja yang Kurang Baik

Iklim kerja memegang peranan penting untuk mendorong karyawan agar bekerja secara baik walaupun tidak diawasi. Iklim kerja yang buruk juga akan berdampak pada psikologi karyawan yaitu dapat menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

6. Sikap Kerja yang Kurang Baik

Dari hasil wawancara dengan beberapa staff, ada yang mengatakan sikap positif dan juga sikap negatif, antara lain ada yang puas terhadap apa yang sudah diberikan pihak perusahaan dengan cara bertanggung jawab pada pekerjaannya dan mematuhi peraturan yang berlaku tetapi ada pula yang tidak menyukai pekerjaannya dengan cara berusaha menghindari tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

7. Kepribadian Bawahan Tidak Dikenali Oleh Atasan

Selain itu pengenalan para bawahan ditinjau dari sudut kepribadiannya merupakan hal yang amat penting. Hal demikian memang bukan tugas yang mudah, apalagi bila seseorang manager mempunyai banyak bawahan. Akan tetapi semakin tinggi tingkat pemahaman seorang manager tentang kepribadian para bawahannya, diperkirakan akan semakin mudah baginya mengidentifikasi faktor-faktor motivational yang paling efektif bagi orang yang bersangkutan. Hal ini penting karena tidak semua faktor motivational mempunyai dampak yang sama dalam menggerakkan para bawahan.

8. Sikap atas Pelatihan

Karyawan yang memiliki sikap atas pelatihan yang positif akan memperlihatkan efek seperti bekerja semaksimal mungkin, akan lebih sedikit mengalami ketegangan dalam bekerja, mampu menjalin hubungan dengan orang lain secara lancar, memperlihatkan produktivitas yang meningkat dan sebagainya sedangkan karyawan dengan sikap atas pelatihan yang negatif akan

memperlihatkan efek seperti bekerja tidak rapi, tidak menunjukkan tingkat kemampuan yang sebenarnya, tidak serius dalam bekerja, lebih sering meninggalkan tempat kerja, terdapat gangguan dalam berhubungan dengan orang lain, memperlihatkan produktivitas kerja yang lebih rendah dan sebagainya. Jika sebagian besar para pegawainya terus-menerus memiliki sikap atas pelatihan yang negatif maka kualitas produk sekaligus produktivitas perusahaan akan menurun dan dapat menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan di atas, maka variabel yang dipilih sebagai variabel independen adalah komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan sedangkan variabel dependen adalah kualitas produk. Sementara itu variabel lainnya tidak dibahas karena penulis berpendapat bahwa variabel-variabel tersebut tergantung pada variabel motivasi kerja dan hasil pelatihan. Variabel-variabel lain tersebut untuk sementara ini diabaikan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang akan diteliti, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan terhadap kualitas produk?
2. Bagaimana usaha-usaha untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas produk?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah :

Tujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan terhadap kualitas produk

2. Dapat memberikan usulan-usulan tentang usaha-usaha dalam meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan terhadap kualitas produk

Manfaat :

1. Bagi Perusahaan

- Membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan terhadap kualitas produk
- Dapat mengetahui usulan-usulan apa saja dalam usaha untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi komponen-komponen motivasi dan sikap atas pelatihan terhadap kualitas produk

2. Bagi Penulis

- Menambah pengalaman bagi penulis khususnya pengalaman dalam melakukan suatu penelitian.
- Hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6. Sistematika Penulisan

Setelah Bab I Pendahuluan, sistematika penulisan skripsi ini penulis bagi menjadi :

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan laporan tugas akhir ini. Teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan dan kerangka berpikir dalam pengolahan data dan analisa data.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam penelitian.

BAB IV : PENGUMPULAN DATA

Berisi tentang pengumpulan data yang didapat dari menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. MITRA LESTARI SEJATI.

BAB V : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Berisi seluruh pengolahan data sesuai dengan kebutuhan penelitian kemudian dianalisis terhadap data-data yang telah dikumpul tersebut.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran penulis untuk perusahaan ini.