

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting untuk semua perusahaan, dimana semua perusahaan menginginkan sumber daya yang terbaik dari semua kategori dan diseleksi secara ketat, guna mendapatkan standar sumber daya yang diinginkan. Agar bisnis perusahaan berjalan lancar dan mendapatkan banyak pelanggan maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang kreatif, berpengetahuan luas serta berketerampilan tinggi guna menghasilkan produk yang terbaik dan berkualitas.

Perusahaan tidak boleh melihat sumber daya manusia hanya sebagai pelengkap organisasi saja, tetapi perusahaan harus mampu berperan penting dalam menentukan pencapaian dan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusianya dan memberikan jaminan hidup yang layak bagi semua sumber daya manusianya.

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama untuk dapat mencapai tujuan bersama. Beragam kemajuan yang dimiliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun budaya dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar belah pihak.

Persaingan menuntut semua organisasi untuk meningkatkan kualitas daya saing mereka dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Pelatihan karyawan untuk membangun dan menggali kemampuan

sumber daya manusia haruslah mengikuti karakteristik mutu perusahaan untuk menciptakan produk yang terbaik dan berkualitas.

Pada era globalisasi pada saat ini, membuat dunia usaha menjadi semakin terbuka. Pertumbuhan perusahaan yang sejenis atau kompetitor menjadi salah satu ancaman bagi setiap usaha yang bersaing dengan produk usaha yang sama. Maka dari itu, untuk memenangkan usaha persaingan dagang, haruslah setiap perusahaan berkomitmen untuk melatih sumber daya manusianya untuk dapat menghasilkan produk yang terbaik dan berkualitas dan disukai para pelanggan.

Banyak perusahaan saling bersaing dalam membuat produk terutama dibidang *manufacture*, salah satunya PT. Guna Senaputra Sejahtera (GSS) yang bergerak dibidang usaha *manufacture* untuk komponen motor dan mobil. PT.GSS berdiri sejak tahun 1996 dan saat itu hanya bermodal 13 karyawan. PT.GSS berkonsep dengan produk *metal stamping* untuk *support* komponen pada bagian kendaraan motor dan mobil. Dimana menghasilkan produk itu menggunakan material pelat, *pipe metal* dan mesin *stamping, welding, bender* dll.

Awal mula kemajuan PT.GSS yaitu dengan mendapatkan *customer* Panasonic pada tahun 1997, kemajuan pun terus melesat dimana pada tahun 2000 mendapatkan *customer* PT.AHM, mempunyai dua *plant* atau cabang operasional perusahaan dan mempunyai karyawan lebih dari 100 orang. Kemajuan dan kemajuan terus meningkat, dimana pada saat ini ditahun 2020 PT.GSS mempunyai puluhan *customer* atau pelanggan dan saat ini mempunyai 5 (lima) *plant* atau cabang operasional perusahaan yang membuat kendaraan

motor dan mobil. *Customer* utama PT.GSS yaitu PT.AHM, PT.TOYOTA, PT.KAWASAKI, PT.SUZUKI, PT.HINO.

*Customer* tangan kedua yaitu PT.DENSO, PT.NTC dan lain-lain. Melihat dari *customer* atau pelanggan PT.GSS itu akan menjanjikan mengembangkan usaha yang lebih maju dan prospek usaha yang bagus. Pada pencapaian yang selama ini PT.GSS dapatkan tidak luput dari kerja keras manajemen dan tentunya sumber daya manusia atau karyawan yang bermutu dan kompeten. Resiko yang akan dihadapi dengan semua pencapaian ini juga tinggi, dimana manajemen harus selalu evaluasi setiap masalah dan memecahkan setiap permasalahan yang terjadi didalam perusahaan.

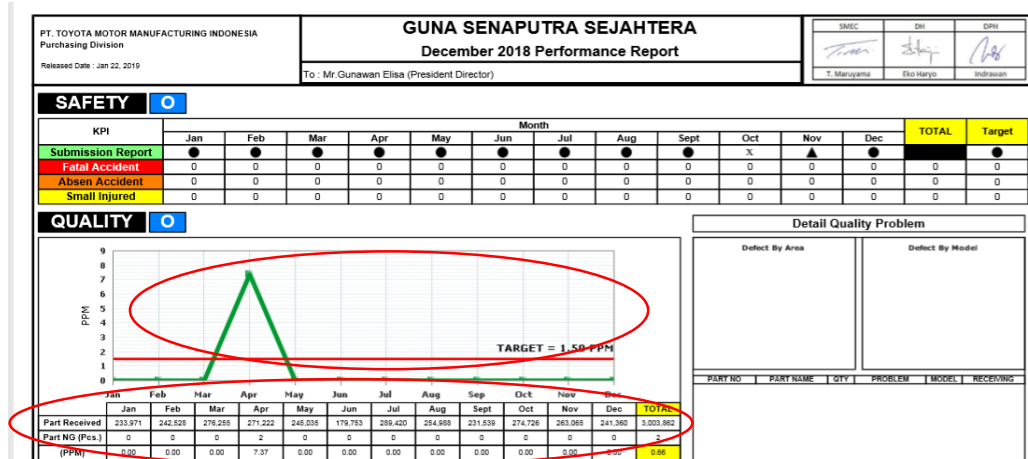
Produk yang dihasilkan PT.GSS saat ini sudah *go* internasional, dimana PT.GSS salah satu perusahaan yang melakukan *export* produk untuk pelanggan diluar negeri, terutama di Asia Tenggara, Timur Tengah hingga di Benua Amerika. Dengan demikian, PT.GSS harus sungguh-sungguh berkomitmen untuk selalu memuaskan pelanggan, karena dengan kemajuan ini resikonya pun sangat tinggi. Untuk terus tetap bisa memuaskan pelanggan dan bersaing dengan perusahaan sejenis diinternal dan juga internasional, maka PT.GSS harus tetap bisa mempertahankan kualitas produk, pengiriman tepat waktu membuat produk sesuai spesifikasi pelanggan.

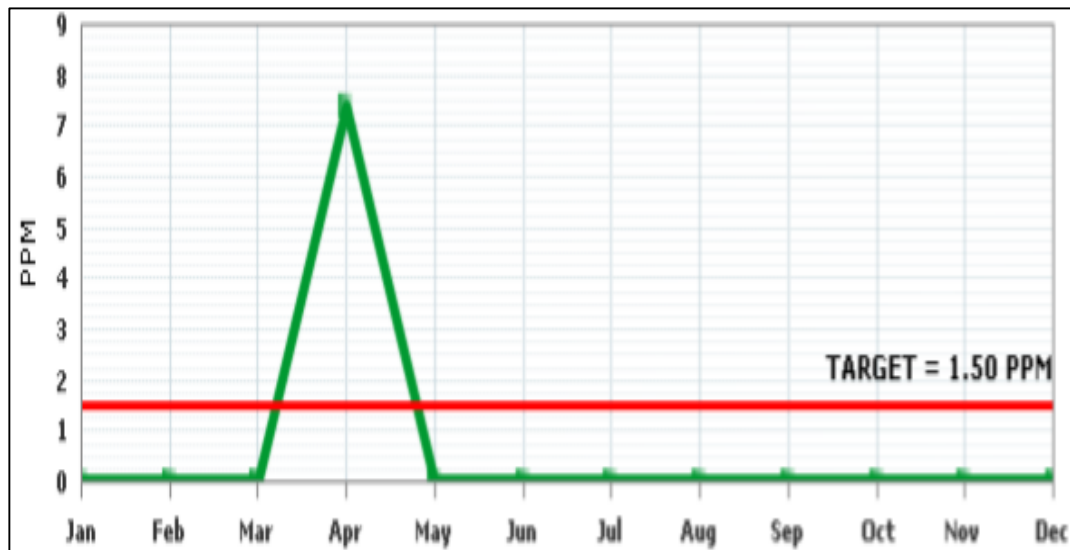
Dengan ini PT.GSS harus terus membangun sumber daya manusia, menciptakan budaya *safety* untuk keselamatan kerja, pengembangan pelatihan sumber daya manusia atau karyawan untuk menunjang produkifitas, kuantitas

dan kualitas dan membangun moral sumber daya manusia guna menciptakan produk yang bermutu dan berkualitas.

Kualitas merupakan salah satu syarat terpenting untuk membangun kemajuan perusahaan, dimana kualitas menjadi nomer satu yang harus ditingkatkan bagi setiap perusahaan. Menurut Kotler dan Keller yang telah dialih bahasakan oleh Sabran, Bob (2012:396) menyatakan bahwa “kualitas produk adalah kemampuan suatu barang untuk memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melebihi dari apa yang diinginkan pelanggan.

Dari segi kualitas, para *customer* memiliki standar penilaian kualitas yang di kalkulasikan menjadi *part per millions (PPM)*. Setiap *customer* memiliki standar ppm yang berbeda beda, tergantung dari standar perusahaan tersebut. Dibawah ini adalah hasil penilaian atau laporan dari beberapa *customer* mengenai kualitas terhadap PT.GSS sebagai berikut.



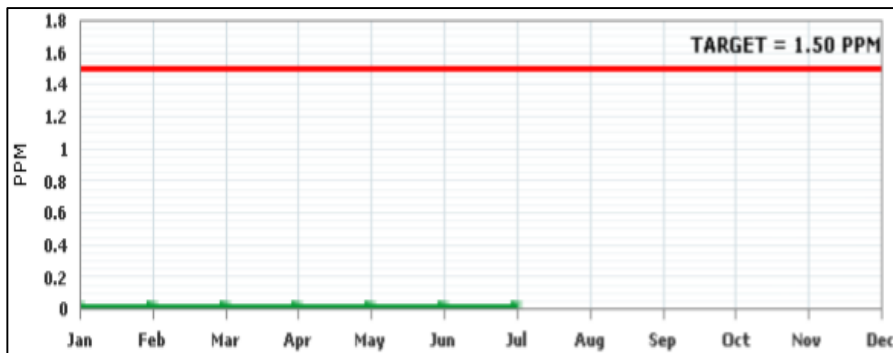
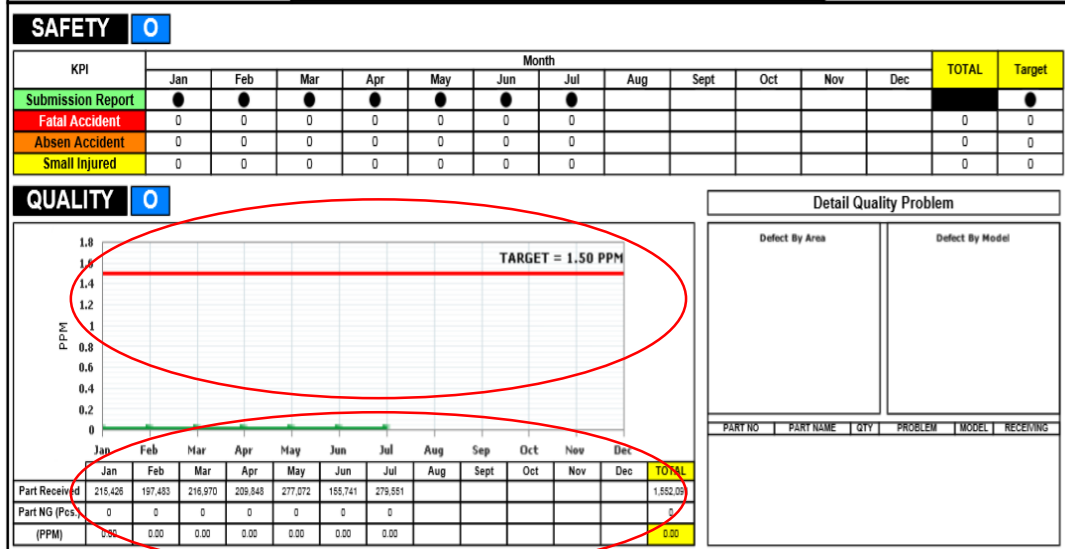


	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Oct	Nov	Dec	TOTAL
Part Received	233,971	242,628	276,265	271,222	245,035	179,753	289,420	254,988	231,539	274,726	263,065	241,360	3,003,862
Part NG (Pcs.)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
(PPM)	0.00	0.00	0.00	7.37	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.66

Sumber Dept. *Quality Control*/PT.GSS

**Gambar 1**  
***Performance report PT.TMMIN tahun 2018***

Berdasarkan dari data laporan PT.TMMIN performa PT.GSS pada tahun 2018 dinilai baik dan mencapai target standar ppm yang telah ditentukan. Dari total produk atau part yang dikirim ke PT.TMMIN sebanyak 3.003.862 pcs, hanya ada 2 pcs *part* rijk yang terkirim ke PT.TMMIN, yaitu dengan kalkulasi total perhitungan 0,66 pmm. Dengan nilai demikian maka performa PT.GSS telah berhasil memuaskan *customer* PT.TMMIN yang menargetkan 1.5 pmm dan nilai tersebut sudah tercapai. Suatu keberhasilan PT.GSS mengenai kualitas pada tahun 2018 terhadap *customer* PT.TMMIN.



	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Oct	Nov	Dec	TOTAL
Part Received	216,426	197,483	216,970	209,848	277,072	155,741	279,551						1,552,091
Part NG (Pcs.)	0	0	0	0	0	0	0						0
(PPM)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00						0.00

Sumber Dept. *Quality Control/PT.GSS*

**Gambar 2**  
**Performance report PT.TMMIN Periode Januari-Juli 2019**

Berdasarkan data periode Januari-Juli 2019, performa PT.GSS dinilai baik, karena tidak adanya *part* yang terkirim ke *customer* PT.TMMIN. Dengan total produk atau *part* yang dikirim sebanyak 1.552.091 pcs dan 0 kasus atau *zero* claim.

PUD/RE-OMD-00-001

 <b>PT. HINO MOTORS MANUFACTURING INDONESIA</b> PURCHASING DIVISION OPERATION MANAGEMENT DEPARTMENT	Approved  Bagus S. - Plan Manager	Checked  Maryadi - Purchasing Director	Prepared  Indra A. A.	 Sojan S.
	Cc : - Plan Manager - Purchasing Director			
	<b>SUPPLIER PERFORMANCE REPORT</b> DECEMBER 2018			

December Grading	
Quality	Delivery
<b>A</b>	<b>A</b>
Excellent	Excellent

To : PT. Guna Senaputra Sejahtera  
 Attn : Mr. Gunawan Elisa

Subject	2018												Monthly Accumulation	
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec		
Quality PPM	0	27	0	0	0	28	5	6	0	10	5	0	Total =	6
Part Usage (Pcs)	168,165	183,022	204,392	188,358	191,153	107,207	218,619	175,444	171,326	205,939	198,722	178,678	Total =	2,191,025
Part Rejected (Pcs)	0	5	0	0	0	3	1	1	0	2	1	0	Total =	13
Accum. Part Rejected (Pcs)	0	5	5	5	5	8	9	10	10	12	13	13		



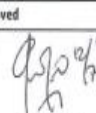
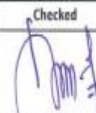
Subject	2018											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Quality PPM	0	27	0	0	0	28	5	6	0	10	5	0
Part Usage (Pcs)	168,165	183,022	204,392	188,358	191,153	107,207	218,619	175,444	171,326	205,939	198,722	178,678
Part Rejected (Pcs)	0	5	0	0	0	3	1	1	0	2	1	0
Accum. Part Rejected (Pcs)	0	5	5	5	5	8	9	10	10	12	13	13

Monthly Accumulation	
HMMI Target <5 PPM	
Total =	6
Total =	2,191,025
Total =	13

Sumber Dept. *Quality Control*/PT.GSS

**Gambar 3**  
**Performance report PT.HMMI 2018**

Berdasarkan data penilaian performa pada tahun 2018 dari *customer* PT.HMMI, PT.GSS mendapatkan nilai A. Nilai tersebut baik, namun jika dilihat dari total ppm PT.GSS tidak mencapai target yang hanya bernilai 6 ppm, standar yang telah ditentukan PT.HMMI yaitu >5 ppm. Dari total produk atau *part* yang terkirim sebanyak 2.191.025 pcs, part rijk yang terkirim sebanyak 13 pcs dengan adanya *part* akumulasi *part* rijk sebanyak 95 pcs. Angka tersebut ternilai tidak baik, karena secara keseluruhan dengan persentasi *part* rijk yang terkirim cukup banyak.

 <b>PT. HINO MOTORS MANUFACTURING INDONESIA</b> PURCHASING DIVISION OPERATION MANAGEMENT DEPARTMENT	Approved		Checked	Prepared	
					
	Bagus S.		R. Indra A. N.	M. Faturahman	Sofan S.
	Cc : - Plant Manager - Purchasing Director				

2019 Grading	
Quality	Delivery
<b>B</b>	<b>A</b>
Good	Excellent

**SUPPLIER PERFORMANCE REPORT**  
JUNE 2019

To : PT. Guna Senaputra Sejahtera  
Attn : Mr. Gunawan Elisa

Subject	2019												Accumulation	
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	HMMI Target <5 PPM	
Quality PPM	11	0	0	0	7	0							Total =	3
Part Usage (Pcs)	188,332	190,896	214,000	139,945	141,682	92,093							Total =	966,948
Part Rejected (Pcs)	2	0	0	0	1	0							Total =	3



Subject	2019					
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun
Quality PPM	11	0	0	0	7	0
Part Usage (Pcs)	188,332	190,896	214,000	139,945	141,682	92,093
Part Rejected (Pcs)	2	0	0	0	1	0

Accumulation	
HMMI Target <5 PPM	
Total =	3
Total =	966,948
Total =	3

Sumber Dept. *Quality Control*/PT.GSS

**Gambar 4**

***Performance report PT.HMMI Januari-Juni 2019***

Berdasarkan data hasil penilaian performa PT.GSS periode Januari-Juni 2019, kualitas produk mendapatkan nilai B. Nilai tersebut kurang baik, karena masih ada sisa enam bulan lagi sampai akhir tahun. Dari total produk atau *part* yang terkirim yaitu sebanyak 966.948 pcs terdapat 3 pcs *part* rijek yang terkirim ke *customer* PT.HMMI, dengan nilai 3 *ppm*. Enam bulan pertama dinilai kurang baik, karena masih terdapat *part* atau produk rijek yang terkirim ke *customer*. Hal ini justru akan mempengaruhi performa sampai akhir periode mendatang.

Melihat dari beberapa data hasil penilaian mengenai kualitas dari beberapa *customer*, yakni PT.GSS harus terus mengevaluasi kualitas. Dimana masih banyak *part* rijek (*NG*) terkirim ke *customer*. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yang

menyebabkan barang *NG* terkirim ke *customer*, salah satunya mengenai penerapan budaya *safety* dilingkungan perusahaan atau di PT.GSS tersebut.

Budaya *safety* sangat penting diterapkan didalam perusahaan. Dalam budaya *safety* itu terdapat dua poin penting yaitu penerapan K3 dan penerapan 5R. Dalam poin pertama yaitu K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat penting untuk diterapkan diperusahaan. Adanya langkah *safety* dan budaya menanamkan *safety* akan mempermudah bagi perusahaan mewujudkan impiannya itu, karena *safety* berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja.

Menurut Simanjuntak (2011:163) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja bersangkutan. Kecelakaan kerja yang fatal menyebabkan kerugian perusahaan, sebagaimana produktifitas dan kualitas karyawan juga dapat menurun. Hal ini disebabkan jika salah satu karyawan handal mengalami kecelakaan, maka karyawan tersebut otomatis harus beristirahat dirumah dengan waktu yang cukup lama apabila kecelakaan yang dialami adalah kecelakaan fatal atau mengalami cacat. Secara otomatis bagian atau *job* karyawan

tersebut harus digantikan oleh *man power* baru yang kualitas dan keterampilannya belum tentu sama dengan karyawan tersebut. Hal ini akan menyebabkan produktifitas dan kualitas produk menurun, dimana bukan karyawan yang handal yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini adalah salah satu faktor dimana karyawan bisa menghasilkan barang rijk (*NG*) dan berpotensi *out flow* ke pelanggan. Jika terjadi *out flow* produk *NG* ke pelanggan, hal ini akan menyebabkan poin minus dan *claim* terhadap perusahaan tersebut, dan perusahaan tersebut bisa tidak lagi dipercaya oleh pelanggannya tersebut.

Poin kedua adalah penerapan 5R, dimana langkah ini sebagai penunjang dari keselamatan kerja. Setiap perusahaan pasti mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing-masing orang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. Namun pada kenyataannya kondisi ini sulit terjadi di setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang seringkali mengeluh begitu sulitnya dan banyak membuang waktu hanya untuk mencari data dan atau sarana yang lupa penempatannya. 5R merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih, dan tertib, maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan, dan dengan demikian empat bidang sasaran pokok industri, yaitu efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja dapat lebih mudah dicapai.

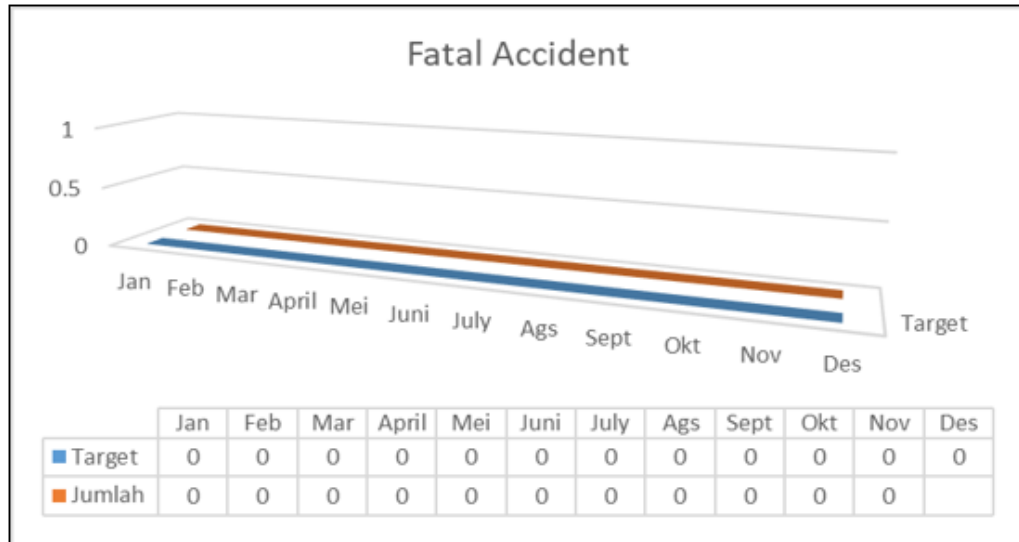
Di PT.GSS pun tidak luput dari kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja di PT.GSS tidak luput dari dua poin penerapan tentang budaya *safety* tersebut, yaitu sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang belum mempunyai *ISO* standar

internasional, yaitu *ISO 14500* merupakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. *ISO* tersebut merupakan wajib dimiliki oleh semua perusahaan, karena kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah penting.

Poin kedua yang menyebabkan adanya kecelakaan di PT.GSS tersebut yaitu penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Dari paparan tentang budaya penerapan 5R tersebut yang saling berkesinambungan langkah demi langkah yang sangat bermanfaat dan memberi efek tempat kerja yang nyaman dan aman. Dimana ringkas (memisahkan yang tidak terpakai) rapi (menstandarkan tempat penyimpanan barang) resik (membersihkan area tempat kerja) rawat (menjaga kondisi tetap ringkas, rapi, resik) rajin (membiasakan perilaku disiplin). Dalam hal ini, dibutuhkan kerjasama antara manajemen atasan dan bawahan agar semuanya terkontrol dan terkendali. Dibutuhkan kesadaran bagi semua karyawan terkait dalam penerapan budaya 5R tersebut.

Di PT.GSS pun menerapkan manajemen target tentang kecelakaan kerja. Dalam periode satu tahun, manajemen PT.GSS menargetkan 360 hari tanpa kecelakaan kerja. Dalam mencapai target ini, haruslah semua bagian terkait dan manajemen bekerjasama untuk perihal keselamatan tersebut. Data aktual kecelakaan kerja harus dilaporkan pula kepada *customer*, karena para *customer* pun ingin melihat kesungguhan para pelanggannya dalam penerapan *safety* di area perusahaan tersebut. Karena jika *safety* terjaga, maka kualitas pun juga akan terjaga. Dibawah ini merupakan data yang menunjukkan kecelakaan di PT.GSS pada periode tahun 2019.

## Pencapaian Management Target



### Fatal Accident :

Selama tahun 2019, tidak terjadi kasus fatal accident

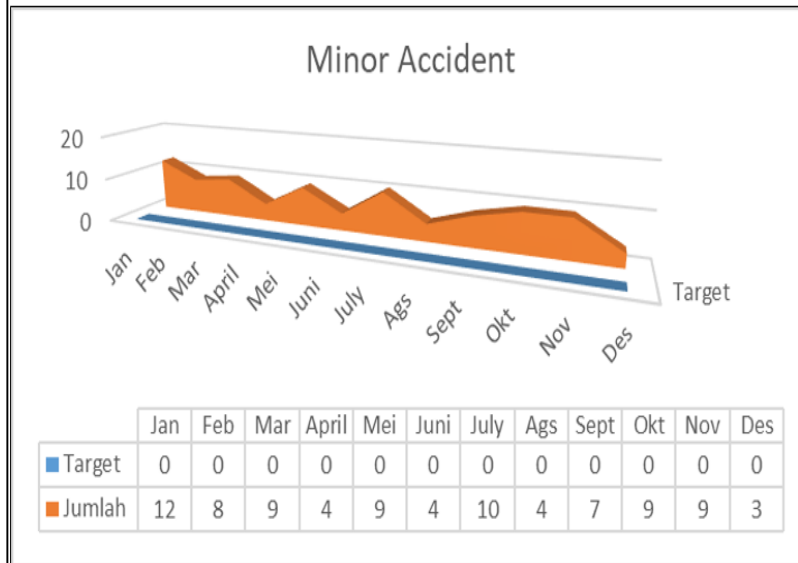
Sumber : Dept ISO/PT.GSS

**Gambar 5**

### *Performance safety PT.GSS tahun 2019*

Performa kecelakaan kerja periode tahun 2019 dalam kategori kecelakaan kerja fatal tidak terdapat kasus fatal *accident*. Kasus fatal tersebut adalah kehilangan nyawa atau cacat permanen.

## Pencapaian Management Target



### Minor Accident :

Total kecelakaan minor (penggunaan kotak P3K, tidak kehilangan waktu kerja) pada tahun 2019 sebanyak 88 kasus.

Sumber : Dept ISO/PT.GSS

### **Gambar 6** **Pencapaian Manajemen Target *safety* 2019**

Performa kecelakaan kerja periode tahun 2019 dalam kategori kecelakaan kerja *minor accident* terdapat 88 kasus. Karyawan tidak kehilangan waktu kerja atau masih bisa bekerja. Kecelakaan minor meliputi luka tergores skrap atau material pelat dll. Kecelakaan minor tersebut tidak terlalu serius atau fatal.

Dalam kecelakaan ini haruslah manajemen atas atasan terkait lebih memperhatikan tingkat keselamatan karyawan tersebut. Tim K3 harus lebih teliti mengkondisikan area tempat kerja dan memeriksa area yang berpotensi kecelakaan kerja dan seluruh karyawan harus selalu peduli tentang keselamatan kerja.



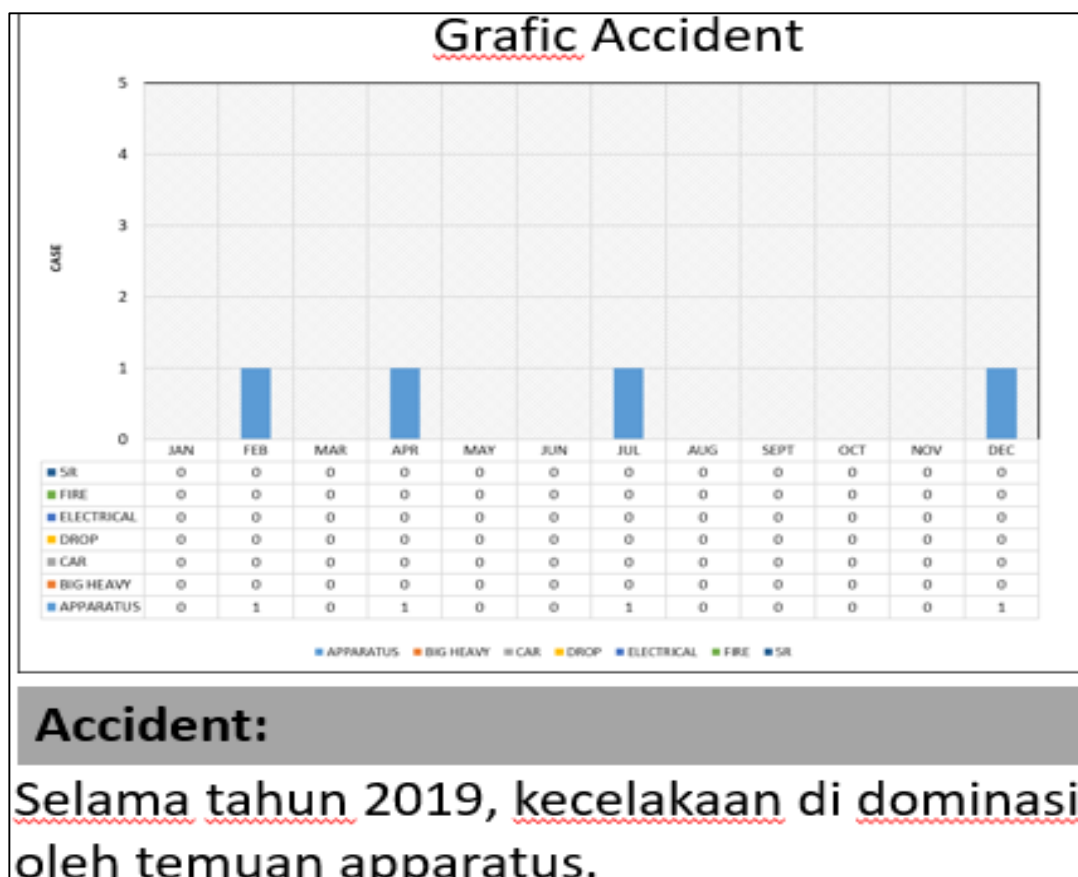
Sumber : Dept ISO/PT.GSS

**Gambar 7**  
**Pencapaian Manajemen Target safety 2019**

Performa kecelakaan kerja periode tahun 2019 dalam kategori kecelakaan kerja major *accident* terdapat empat kasus kecelakaan kerja dan kehilangan waktu kerja. Dalam hal ini perusahaan mengalami kerugian finansial dan materil. Hal itu

disebabkan karyawan kehilangan waktu kerja dan perusahaan tetap wajib memberikan hak tau upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak hadir atau berhalangan hadir karena kasus kecelakaan. Perusahaan pun memiliki kewajiban untuk merawat, mengurus serta memulihkan kembali karyawan atas kecelakaan kerja yang dialami dengan tunjangan kesehatan yang sudah ditentukan.

Target manajemen pun terhenti diangka 140 hari tanpa kecelakaan kerja dan harus memulai dari 0 untuk melanjutkan target manajemen yang sudah ditentukan, yaitu 360 hari.



Sumber : Dept ISO/PT.GSS

**Gambar 8**

*Graphic safety accident 2019*



Performa kecelakaan kerja periode tahun 2019 dalam kategori kecelakaan kerja major *accident* terdapat empat kasus kecelakaan kerja dan kehilangan waktu kerja. Kecelakaan kerja tersebut didominasi oleh *apparatus* atau terjepit mesin. *Apparatus* merupakan kasus fatal pada kecelakaan kerja, karena bisa membuat kematian atau cacat permanen. Kondisi seperti ini haruslah lebih diperhatikan tentang kelayakan mesin produksi, sistem dari manajemen atau para atasan dan pelatihan ketelitian karyawan tersebut.

Berdasarkan data internal perusahaan tentang keselamatan kerja di PT.GSS tentang performa budaya *safety* atau penerapan *safety* di PT.GSS dinilai kurang baik. hal ini akan menyebabkan kerugian material dan finansial dari PT.GSS tersebut, dimana dari kecelakaan kerja tersebut menjadi salah satu faktor penghambat suatu kemajuan perusahaan karena para *customer* menuntut agar *supplier* menerapkan *safety* di perusahaan tersebut. Jika *safety* tidak bisa diperbaiki, maka perusahaan berpotensi kehilangan karyawan terbaik dan kehilangan *customer*.

Kesimpulan yang dapat diambil, dengan ini manajemen PT.GSS harus bersih keras membangun budaya *safety*, membangun sistem baru untuk mengembangkan budaya *safety* dan lebih mengevaluasi dengan kondisi yang ada. Dengan itu, maka budaya *safety* akan tercapai dan akan menghasilkan keuntungan bagi PT.GSS tersebut. Keuntungan finansial dan material dan juga keuntungan dipercaya oleh *customer*.

Untuk mencapai target tingkat kesehatan dan keselamatan kerja, maka harus ada pelatihan untuk para karyawan. Pelatihan (*training*) Menurut Ratnasari (2014) dalam Enjang Suherman (2019:86) pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan keterampilan, perilaku, sikap, dari karyawan. Kegiatan pelatihan berupa proses pendidikan dengan waktu tertentu yang bertujuan dapat memperbaiki serta meningkatkan keahlian, keterampilan, pengetahuan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tugasnya. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Dalam konteks ini para manager atau pimpinan harus lebih sering melatih karyawannya, terutama pelatihan *skill* dan *multiskill* untuk masing-masing bagian. Di PT.GSS melalui *improve* untuk *customer* terutama dibagian atau divisi produksi dan *Quality Control* menerapkan *refreshment training*. *Refreshment training* ini bertujuan agar para karyawan tetap fokus, mengingat kembali poin-poin penting untuk pelatihan dan lebih teliti saat bekerja. *Refreshment training* ini dilakukan setiap harinya kepada karyawan ketika memulai bekerja secara bergiliran satu hari dua orang yang ditraining.

Pelatihan ini menggunakan media *part* visual yang sering bermasalah dan juga menggunakan tata cara pelatihan untuk melatih penglihatan yang bertujuan memberi pelatihan untuk tetap fokus dalam bekerja. Namun, cara *refreshment training* sejauh ini belum cukup efektif melihat masih ada *customer claim* atau

barang rijk terkirim ke *customer*. Untuk membuktikan, beberapa wawancara terhadap karyawan PT.GSS diambil dari 15 orang responden tentang penerapan *refreshment training*.

**Tabel 1**  
**Hasil Wawancara Pra-Survei Sistem *Refreshment Training***  
**Karyawan PT.Guna Senaputra Sejahtera**

No	refreshment training	kategori jumlah karyawan					total
		sangat tidak baik	tidak baik	cukup	baik	sangat baik	
1	Pelatihan dilakukan 2 minggu sekali	0	1	5	7	2	15
2	Objek yang dipilih sebagai media pelatihan adalah produk yang pernah bermasalah	2	4	4	4	1	15
3	Mata adalah media utama dalam melatih ketelitian	0	0	7	6	2	15
4	Kecepatan pelatihan ketelitian mempunyai target waktu yang telah ditentukan	1	4	5	3	2	15
5	Mengulang ke tahap awal pelatihan bersama HRD apabila tidak lolos uji pelatihan	5	3	5	1	1	15

Dari hasil wawancara terhadap 15 responden/karyawan PT.GSS *refreshment training* yang dilakukan belum bisa sepenuhnya melatih *skill* dan meningkatkan sumber moral karyawan. Maka dari itu, manajemen harus membangun kembali sistem pelatihan yang tepat guna membangun sumber daya manusia yang tersedia.

Adapun personalia atau bagian sumber daya manusia sebagai palang pintu terhadap karyawan kualitas karyawan melalui seleksi, tentunya harus membangun sumber moral para karyawan tersebut. Dibawah ini menyajikan data hasil kinerja pelatihan sumber daya manusia terhadap karyawan dari semua aspek mutu.

Human Resource																
4	Attendance : 98%	98%	98.4%	98.5%	98.5%	97.0%	96.5%	97.0%	96.8%	97.2%	97.3%	97.5%	97.5%	.	97.6%	X
	Refresh Training : min.25% of total employee/year	12%	5%	6%	2%	0%	0%	17%	0%	9%	5%	1%	0%	57.2%	.	✓
	SkillUp Training : min.25% of total employee/year	4%	0%	1%	2%	0%	3%	9%	0%	1%	2%	2%	0%	23%	.	X

Human Resource	
4	Attendance : 98%
	Refresh Training : min.25% of total employee/year
	SkillUp Training : min.25% of total employee/year

98%	98.4%	98.5%	98.5%	97.0%	96.5%	97.0%	96.8%	97.2%	97.3%	97.5%	97.5%	.	97.6%	X
12%	5%	6%	2%	0%	0%	17%	0%	9%	5%	1%	0%	57.2%	.	✓
4%	0%	1%	2%	0%	3%	9%	0%	1%	2%	2%	0%	23%	.	X

Sumber : Dept ISO/PT.GSS

**Gambar 9**  
**Target Manajemen 2019**

Dalam periode satu tahun masih terdapat penilaian yang belum mencapai target dalam pelatihan, yaitu *skill up training*. Dari total karyawan hanya 23% yang tercapai dalam pengembangan *skill* atau kemampuan karyawan. Sedangkan target manajemen berkisar diangka 25% dari total karyawan pertahun. *Skill up* ini mengenai keterampilan karyawan dalam bekerja, dan target manajemen

mengharuskan karyawan memiliki beberapa keterampilan yang tergolong dalam menguasai beberapa macam pekerjaan. Melihat dari data data tersebut performa divisi sumber daya manusia atau sistem manajemen PT.GSS harus lebih di evaluasi, karena masih belum tercapainya target manajemen yang telah ditetapkan.

Kualitas produk dipengaruhi dari berbagai sisi yang dapat dipengaruhi, yaitu dari segi budaya *safety* dan pelatihan kerja. Budaya *safety* yang diterapkan di perusahaan akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas dan kualitas sumber daya manusia dan berpotensi terhadap kegagalan suatu produk atau menghasilkan produk yang tidak berkualitas. Pelatihan kerja sebagai penunjang sumber moral suatu sumber daya manusia yang sangat signifikan berperan sebagai salah satu modal untuk mendapatkan karyawan yang kreatif, enerjik, kompeten. Hal ini akan membuka jalan untuk menghasilkan produktifitas serta kualitas produk yang standar yang telah ditentukan.

Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan mengalami kemunduran apabila kualitas produk tidak dapat dipenuhi dan dipertahankan. Dimana sebuah komitmen dari semua pelanggan adalah kualitas itu nomor satu. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH BUDAYA *SAFETY* DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KUALITAS PRODUK DI PT. GUNA SENAPUTRA SEJAHTERA”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Rendahnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan
2. Rendahnya tingkat kepatuhan *SOP* dalam melakukan pekerjaan
3. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap budaya *safety*
4. Terbatasnya pengetahuan karyawan tentang kualitas produk

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan lebih terarah dari tujuan yang semula direncanakan sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Hubungan budaya *safety* terhadap kualitas produk
2. Hubungan pelatihan kerja terhadap kualitas produk
3. Hubungan *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk

## **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang dapat kita ambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya *safety* terhadap kualitas produk ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas produk?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya *safety* terhadap kualitas produk.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas produk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan akan memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh, pengaruh budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk di PT. Guna Senaputra Sejahtera.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan dan masukan serta pertimbangan dalam mengembangkan budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk.

#### 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat untuk meneliti mengenai pengaruh budaya *safety* pelatihan kerja terhadap kualitas produk.

## **G. Sistematika Penelitian**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan pembahasan masing- masing bab demi bab yang di uraikan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel, teknik analisis data.

### **BAB IV : PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.