

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kualitas Produk**

##### **1. Pengertian Kualitas Produk**

Kualitas merupakan aspek penting bagi perkembangan perusahaan. Saat ini, sebagian besar konsumen mulai menjadikan kualitas sebagai parameter utama untuk menjatuhkan pilihan terhadap suatu produk. Lebih dari itu, kualitas seringkali menjadi sarana promosi yang secara otomatis mampu menaikkan/menurunkan nilai jual produk perusahaan.

Kualitas merupakan kunci sukses perusahaan. Dengan ini, konsumen tidak mudah percaya dengan berbagai iklan yang dipasang dimedia, tetapi lebih percaya testimoni seseorang terhadap kualitas suatu barang. Oleh karena itu, saat ini kualitas merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk memenangkan persaingan diantara banyak produk sejenis beredar dipasaran. Dengan demikian, terlihat bahwa kualitas merupakan faktor penting bagi perusahaan.

Menurut Wahyuni Hana Catur, Sulistiyowati Wiwik, dan Khamin Muhammad (2019:4) mendefinisikan bahwa kualitas merupakan berhubungan dengan ketersediaan barang/jasa yang memenuhi spesifikasi pelanggan sehingga mampu memberikan kepuasan pada pelanggan, peningkatan laba perusahaan, dan pengurangan biaya produksi.

Menurut Perushothama (2010) dalam Wahyuni, Hana Catur., Sulistiyowati, Wiwik., dan Khamin, Muhammad. (2019:5) mendefinisikan

kualitas sebagai “*achieving the customer and stakeholder satisfactions while adhering to business ethics, human value and the statutory, legal and regulatory requirements*”. Dalam terjemahannya yaitu kualitas sebagai upaya dalam mencapai kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan serta mematuhi etika bisnis, nilai sumber daya manusia dan persyaratan hukum, hukum dan peraturan.

Menurut ISO 9000, dalam Wahyuni, Hana Catur., Sulistiyowati, Wiwik., dan Khamin, Muhammad (2019:5) kualitas merupakan kemampuan dari kesatuan karakteristik produk, sistem atau proses untuk memenuhi persyaratan pelanggan atau pihak terkait yang dinyatakan atau tersirat.

Menurut Kotler dan Keller yang telah dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2012:369) menyatakan bahwa “kualitas produk adalah kemampuan suatu barang untuk memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melebihi dari apa yang diinginkan pelanggan.”

## 2. Manajemen Kualitas

Menurut Wahyuni, Hana Catur., Sulistiyowati, Wiwik., dan Khamin, Muhammad (2019:7) agar dapat mengelola kualitas secara efektif dan efisien maka perlu memahami berbagai hal mengenai kualitas, yaitu :

- a. Produk atau barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan dan memiliki ukuran/dimensi tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Konsumen merupakan orang yang membeli produk atau barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

- c. Kecacatan produk merupakan bentuk produk yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kecacatan produk merupakan pemborosan dan kerugian bagi perusahaan.
  - d. Kepuasan konsumen merupakan suatu perasaan yang dimiliki oleh seseorang jika produk yang dibeli (barang/jasa) sesuai dengan harapan.
3. Proses Kualitas

Sebagai faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan, kualitas harus dikelola secara baik dan benar, melalui beberapa tahapan proses agar dapat terintegrasi dengan proses lain di perusahaan. Dalam buku *Juran's Quality Handbook* dalam Wahyuni, Hana Catur., Sulistiyowati, Wiwik., dan Khamin, Muhammad (2019:8) dijelaskan bahwa tahapan dalam proses kualitas yang dikenal dengan *Juran Trilogy*, terdiri dari:

- a. *Quality Planning*: merupakan suatu proses perencanaan kualitas yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
  - b. *Quality Control*: merupakan tahap evaluasi terhadap capaian kualitas dengan rencana kualitas yang telah disusun sebelumnya.
  - c. *Quality Improvement*: merupakan suatu proses perbaikan yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi.
4. Manfaat Kualitas Produk

Kualitas dapat memberikan dorongan khusus bagi para pelanggan untuk menjali ikatan relasi saling menguntungkan dalam jangka panjang dengan perusahaan. Kualitas dapat mengurangi biaya sesuai dengan ungkapan,

menurut Crosby dalam Fandy Tjiptono (2012:116) secara singkat manfaat kualitas adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas pelanggan akan berkembang
- b. Pangsa pasar yang semakin meningkat
- c. Harga saham lebih tinggi
- d. Harga jual produk / jasa lebih tinggi
- e. Produktivitas yang tinggi

#### 5. Dimensi dan Indikator Kualitas Produk

Menurut Wahyuni, Hana Catur., Sulistiyowati, Wiwik., dan Khamin, Muhammad (2019:11) dimensi dan inidikator kualitas terdiri dari:

- a. Kinerja (*performance*) merupakan spesifikasi utama yang berkaitan dengan fungsi produk dan seringkali menjadi pertimbangan konsumen dalam membuat keputusan membeli atau tidak produk teesebut.
- b. *Feature* merupakan karakteristik dari produk yang mampu memberikan keunggulan dari produk sejenis.
- c. Keandalan (*reability*) merupakan aspek produk yang berkaitan dengan profitabilitas untuk menjalankan fungsi sesuai dengan spesifikasinya dalam periode waktu tertentu.
- d. Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specification*) merupakan aspek produk yang memperlihatkan kesesuaian antara spesifikasi dengan kebutuhan konsumen
- e. Daya tahan (*durability*) merupakan ukuran kuantitatif (umur) produk, menunjukan sampai kapan produk dapat digunakan konsumen.

- f. Kemampuan pelayanan (*serviceability*) merupakan ciri produk berkaitan dengan kecepatan, keramahan/kesopanan, kompetensi, kemudahan serta akurasi dalam perbaikan.
- g. Keindahan produk terkait dengan bagaimana bentuk fisik produk tersebut. Keindahan produk merupakan daya tarik utama konsumen untuk melakukan pembelian terhadap suatu produk.
- h. Kualitas yang dirasakan (*perceived quality*) bersifat subyektif, berkaitan dengan citra dan reputasi produk serta tanggung jawab perusahaan terhadapnya.

## **B. Budaya *Safety***

### 1. Pengertian Budaya *Safety*

Budaya *safety* atau keselamatan adalah kumpulan kepercayaan , persepsi dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan dalam kaitannya dengan risiko dalam suatu organisasi , seperti tempat kerja atau komunitas. Budaya keselamatan yang baik dapat dipromosikan oleh komitmen manajemen senior terhadap keselamatan, praktik realistis untuk menangani bahaya, pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, dan kepedulian dan kepedulian terhadap bahaya yang dibagi di seluruh tenaga kerja.

Menurut Ramli, Soehatman (2014:6) keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Menurut Gunawan (2013) dalam Bambang Sulistyio P (2020:4) budaya *safety* (*Safety Culture*) adalah pola perilaku (seperangkat nilai dan norma)

keselamatan kerja dari sebagian besar anggota organisasi perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk sikap (saat menentukan keputusan) yang aman.

Menurut Kuswara (2014) dalam Didin Komarudin (2016:47) *Safety* merupakan suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, emosional, pekerjaan dan psikologis yang terhindar dari ancaman terhadap kondisi yang dialami serta sebagai lawan dari bahaya.

## 2. Tujuan dan manfaat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Aspek K3 bersifat multi dimensi. Karena itu manfaat dan tujuan K3 juga harus dilihat dari berbagai sisi seperti dari sisi hukum, perlindungan tenaga kerja, ekonomi, pengendalian kerugian, sosial dan lainnya. Menurut Ramli, Soehatman (2014:10) Tujuan dan manfaat K3 diantaranya yaitu :

### a. Aspek hukum

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan yang memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi oleh semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak lainnya.

### b. Perlindungan tenaga kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

### c. Aspek ekonomi

Manfaat K3 dapat juga dilihat dari pendekatan ekonomi atau finansial. Kecelakaan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi

perusahaan. Dampak ekonomi dari K3 dapat dilihat dari produktifitas dan pengendalian kerugian (*lost control*).

d. K3 dan produktifitas

Kecelakaan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Produktifitas ditompang oleh tiga pilar utama yaitu Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*) dan Keselamatan (*Safety*).

e. K3 dan pengendalian kerugian

Aspek K3 berkaitan dengan pengendalian kerugian. K3 bukan hanya menyangkut kecelakaan atau cedera pada manusia, tetapi menyangkut pada saran produksi dan asset perusahaan. Setiap kecelakaan baik cedera pada manusia, kebakaran, dan kerusakan material dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

3. Kerugian Akibat Kecelakaan

Menurut Ramli, Soehatman (2014:18) Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*).

a. Kerugain langsung

Adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi, seperti :

1) Biaya pengobatan dan kompensasi

Kecelakan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian. Cedera ini akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi

produktifitasnya. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.

2) Kerusakan saran produksi

Seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memperbaiki kerusakan.

b. Kerugian tidak langsung

Adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering juga disebut kerugian tersembunyi, antara lain :

- 1) Kerugian jam kerja
- 2) Kerugian produksi
- 3) Kerugian social
- 4) Citra dipercaya konsumen

4. Filosofi Kecelakaan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ramli, Soehatman (2014:23) dalam organisasi K3 USA, menetapkan 8 (delapan) prinsip K3 yang menjadi landasan pengembangan K3, yaitu sebagai berikut :

- a. K3 adalah tanggung jawab moral
- b. K3 adalah budaya bukan sekedar program
- c. K3 adalah tanggung jawab manajemen
- d. Pekerja harus dididik untuk bekerja dengan aman
- e. K3 adalah cerminan kondisi ketenagakerjaan
- f. Semua kecelakaan bisa dicegah

- g. Program K3 bersifat spesifik
- h. K3 baik untuk bisnis

#### 5. Kategori Kecelakaan Kerja

Kategori kecelakaan kerja digunakan untuk mengelompokkan kasus-kasus kecelakaan kerja yang serupa. Menurut Hughes dalam Abdul Basith Al Khalimi, dkk (2019:17) ada beberapa kategori dasar kecelakaan kerja, yaitu :

- a. Kontak dengan mesin yang sedang bergerak atau material yang berada dalam mesin
- b. Terbentur benda yang bergerak, terbang, atau benda yang jatuh
- c. Terkena kendaraan yang sedang bergerak
- d. Terkena benda yang berada dalam kondisi tetap atau stasioner
- e. Terluka pada waktu menangani pekerjaan, mengangkat barang, ataupun membawanya
- f. Terpeleset, tersandung, dan jatuh pada ketinggian yang sama
- g. Terjatuh dari ketinggian
- h. Terjebak dalam reruntuhan
- i. Tenggelam atau sesak nafas
- j. Terkena atau kontak dengan bahan/benda berbahaya
- k. Terkena api atau benda panas
- l. Terkena ledakan Kontak dengan alat-alat listrik
- m. Cedera karena binatang
- n. Terluka karena serangan orang lain

o. Dan jenis-jenis kecelakaan kerja yang lain

6. 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)

Menurut Osada (2014) metode 5S dalam Qowim, Miftahul (2019:8) merupakan serangkaian aktivitas ditempat kerja yang terdiri dari beberapa aktivitas yaitu: pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan, dan pembiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta untuk menghilangkan pemborosan (*waste*).

Berikut adalah uraian dari 5R atau 5S, antara lain:

a. Ringkas (*Seiri*)

Umumnya istilah ini berarti mengatur segala sesuatu, memilah dengan aturan atau prinsip tertentu. 5S berarti membedakan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas, dan menerapkan manajemen sertifikasi untuk membuang yang tidak diperlukan. Dalam pemilahan ini berarti yang diutamakan ialah manajemen stratifikasi dan mencari penyebab-penyebab permasalahan untuk menghilangkan yang tidak diperlukan dan menghilangkan penyebab-penyebab masalah sebelum menimbulkan masalah.

b. Rapi (*Seiton*)

Seiton berarti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Hal ini adalah cara untuk menghilangkan pemborosan

(*waste*) waktu proses pencarian, yang diutamakan disini adalah manajemen fungsional dan penghapusan proses pencarian.

c. Resik (*Seiso*)

Umumnya, istilah ini berarti membersihkan barang-barang sehingga menjadi bersih. Dalam istilah 5S, berarti membuang sampah, kotoran dan benda-benda asing serta membersihkan segala sesuatu. Pembersihan merupakan salah satu bentuk pemeriksaan, sehingga menciptakan tempat kerja yang tidak memiliki cacat dan cela.

d. Rawat (*Seiketsu*)

Dalam istilah 5S, pemantapan berarti terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara pemilahan, penataan, dan pembersihannya. Dengan demikian, pemantapan mencakup 3S *Seiri*, *Seiton*, *Seiso* tetap berjalan dengan baik agar setiap penyimpanan lebih mudah diketahui. Konsep ini harus terus berjalan setelah 3 (tiga) konsep 5S diatas dilaksanakan, hal ini bertujuan agar semua barang/peralatan, pakaian kerja, tempat kerja, dan material lainnya tetap dalam kondisi bersih dan rapi.

e. Rajin (*Shitsuke*)

Pembiasaan ini berarti pelatihan dan kemampuan untuk melakukan apa yang ingin anda lakukan meskipun itu sulit dilakukan. Dalam hal pembiasaan ini memastikan setiap karyawan memiliki kesadaran dan menetapkan program 5S dengan disiplin. Dengan menekankan kebiasaan untuk menciptakan tempat kerja yang baik serat

berperilaku baik pula. Dengan mengajarkan ke setiap orang dan memerintahkan untuk melaksanakannya, maka kebiasaan buruk akan hilang dan membentuk kebiasaan yang baik.

#### 7. Tujuan Penerapan 5R/5S

Menurut (Osada, 2014) dalam Qowim, Miftahul (2019:16) karena 5R/5S dirancang untuk menghilangkan pemborosan, hal tersebut jelas begitu penting bagi suatu perusahaan. Maka banyak orang yang salah berkonsentrasi pada istilah individual seolah-olah hal tersebut merupakan daya tarik yang menguntungkan. Tetapi sebenarnya yang harus diingat adalah bahwasanya 5S merupakan cara untuk mencapai tujuan tertentu dan harus di terapkan dengan memperhatikan sasaran tertentu itu.

Berikut adalah tujuan-tujuan 5S yang ada didalam buku Sikap Kerja 5S antara lain:

- a. Keamanan : Hampir selama puluhan tahun, kedua kata pemilahan dan penataan menjadi ciri khas pada poster-poster dan surat kabar bahkan diperusahaan-perusahaan kecil. Karena pemilahan dan penataan sangat berperan besar di dalam masalah keamanan.
- b. Tempat Kerja yang Tersusun Rapi : Tempat kerja yang menerapkan 5S dengan teliti tidak perlu terus-menerus membicarakan keamanan, dan kecelakaan kerja yang dialami akan lebih sedikit dari pada perusahaan yang hanya mengutamakan

peralatan dan prosedur yang amat sedemikian sehingga tidak mungkin gagal.

- c. Efisiensi : Para ahli diberbagai bidang seperti juru masak, pelukis, tukang kayu, akan menggunakan peralatan yang baik dan memeliharanya. Mereka tahu waktu yang dipergunakan untuk memelihara peralatan tidak terbuang percuma, bahkan hal itu lebih menghemat banyak waktu.
- d. Mutu : Elektronika dan mesin-mesin modern memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi. terkadang untuk menghasilkan produk yang baik banyak gangguan-gangguan kecil yang dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari produk yang dikerjakan.
- e. Kemacetan : Pabrik yang tidak menerapkan 5S akan menghadapi berbagai masalah kemacetan mulai dari mesin yang disebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan dalam ingatan karyawan, harus disadari bahwa ingatan seseorang bisa saja salah, maka daripada itu diperlukan berbagai petunjuk yang melengkapi keterbatasan seorang manusia dalam menjalankan tugasnya.

Selain sasaran diatas, menurut *SIEN consultant* (2012) dalam Qowim, Miftahul (2019:17) penerapan metode 5R ini bertujuan untuk:

- a. Memudahkan dalam pencarian suatu barang atau peralatan yang diperlukan dalam bekerja sehingga mengurangi kelelahan bekerja
- b. Barang-barang yang sudah tidak terpakai mudah dikenali

- c. Sistem standart mudah dipahami dan terlihat jelas
  - d. Memperbaiki kondisi fisik kerja, sehingga tidak ada benda yang berlebihan dan tempat kerja menjadi lua
  - e. Menurunkan tingkat kerusakan produk dan alat produksi
  - f. Mewujudkan citra positif dimata pelanggan yang tercermin dari kondisi tempat kerja yang rapih dan bersih
  - g. Lokasi menjadi lebih teratur (tidak berantakan)
8. Indikator Dan Dimensi Budaya *Safety*

Menurut Wieke Y.C.dkk (2012:85) bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel pertama komitmen manager terhadap kinerja
- b. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3
- c. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan
- d. Koptensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja
- e. Lingkungan kerja
- f. Keterlibatan pekerja dalam K3

### **C. Pelatihan Kerja**

#### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

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.

Menurut Dessler (2010) dalam Enjang Suherman (2019:86) Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada berupa keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Proses pengajaran bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam pekerjaannya. Karyawan lama atau karyawan baru harus mengikuti proses pelatihan sebagai tuntutan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2012) pelatihan (*training*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Secara spesifik pelatihan itu merupakan upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu

## 2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:170) ada dua macam tujuan pelatihan kerja yaitu tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan adalah sebagai berikut :

### a. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- 1) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen.

b. Tujuan Khusus Pelatihan

- 1) Kualitas
- 2) Produktivitas kerja
- 3) Mutu perencanaan tenaga kerja
- 4) Semangat/moral
- 5) Balas jasa tidak langsung
- 6) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan

3. Jenis Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

a. *On The Job Training*

Yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan juga dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari dua jenis yaitu:

- 1) *Informal On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan

mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri)

- 2) *Formal On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya).

b. *Off The Job Training*

Yaitu pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular. *Off The Job Training* terdiri dari :

- 1) Simulasi (*Simulation*)

Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih.

- 2) Presentasi informasi (*Presentation Information*), meliputi :

- a) Kuliah (*Lecture*), kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.

- b) Konferensi/seminar (*Conference*), konferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
- c) Instruksi terprogram (*Programmed Instruction*), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

#### 4. Sasaran Pelatihan Kerja

Menurut Veithzal, Rivai (2014:166) pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

- a. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- b. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

- c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

#### 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

- a. Dukungan Manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi
- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

#### 6. Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan menurut Veithzal Rivai (2014:167) dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk karyawan
  - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
  - 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat dilaksanakan
  - 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri.

- 4) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
  - 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- b. Manfaat untuk perusahaan
- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
  - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - 3) Memperbaiki moral SDM
  - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
  - 5) Menciptakan image perusahaan yang lebih baik
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
- 1) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
  - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
  - 3) Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
  - 4) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
  - 5) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

## 7. Indikator dan dimensi Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator dan dimensi yang digunakan dalam pelatihan. Menurut Mangkunegara (2013:62) indikator pelatihan diantaranya :

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi
- d. Metode pelatihan
- e. Kualifikasi pelatihan
- f. Kualifikasi peserta
- g. Waktu (banyaknya sesi)

### D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dalam menguji pengaruh budaya *safety*, dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk.

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Herlin Herawati dan Dewi Mulyani,  Jurnal Universitas Jember  Volume 2 Nomor 4	Pengaruh Kualitas Bahan Baku dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi	Kualitas produk (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kualitas bahan baku dan proses produksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas produk pada Ud.Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo

	Tahun 2016 ISSN 2686-0783	Puspan Maron Probolinggo.			
2	Clara Dea Nastasia Sutrisno dan Wahono Hadi Susanto  Jurnal Pangan dan Agroindustri  Volume 2 Nomor 1 Tahun 2014  ISSN 2354-7926	Pengaruh Penambahan Jenis dan Konsentrasi Pasta (Santan Dan Kacang) Terhadap Kualitas Produk Gula Merah	Kualitas produk (Y)	<i>Analysis of Variance (ANOVA)</i>	perlakuan terbaik menurut parameter fisik dan kimia adalah jenis pasta santan konsentrasi 40% sedangkan perlakuan terbaik menurut parameter organoleptik adalah jenis pasta santan konsentrasi 20%.
3	Adi Iswanto, A.Jabbar, M.Rambe dan Elisabeth Ginting  e-Jurnal Teknik Industri  Tahun 2013 Volume 2 Nomor 2  ISSN 2443-0560	Aplikasi <i>Metode Taguchi Analysis dan Failure Mode And Effect Analysis (FMEA)</i> Untuk Perbaikan Kualitas Produk Di PT. Xyz.	Kualitas produk (Y)	<i>Metode Taguchi Analysis dan Metode Failure Mode and Effect Analysis (FMEA)</i>	Faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas produk lolly adalah suhu pendingin produk pada level 1 dengan suhu 140 C, kecepatan injeksi angin pada level 2 dengan kecepatan 25 m/s dan suhu injeksi bahan baku ke dalam cetakan

					pada level 1 dengan kecepatan 220 m/s.
4	Ade Nurma Ruditya, Djazuly Chalidyanto  Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia  Volume 3 Nomor 2 Tahun 2016  ISSN 2540- 9301	Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Penilaian Kualitas Produk Apotek Rawat Jalan	Kualitas produk (Y)	<i>Spearman, Chi-Square</i>	Hasil analisis faktor yang secara signifikan berhubungan dengan penilaian kualitas produk adalah umur dan pekerjaan status.
5	Joko Susilo  Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan  Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012  ISSN 2477- 0574	Pengetahuan Manajemen Tentang Pemahaman Pelanggan dan Pegawai Mengenai <i>Green Product</i> Terhadap Kualitas Produk yang Dimoderasi Oleh Akuntansi Lingkungan dan Kinerja Kualitas	Kualitas produk (Y)	<i>Regression Analysis</i>	Membuktikan bahwa akuisisi pengetahuan manajemen tentang pelanggan dan karyawan tentang produk hijau mempengaruhi kualitas produk yang ramah lingkungan.

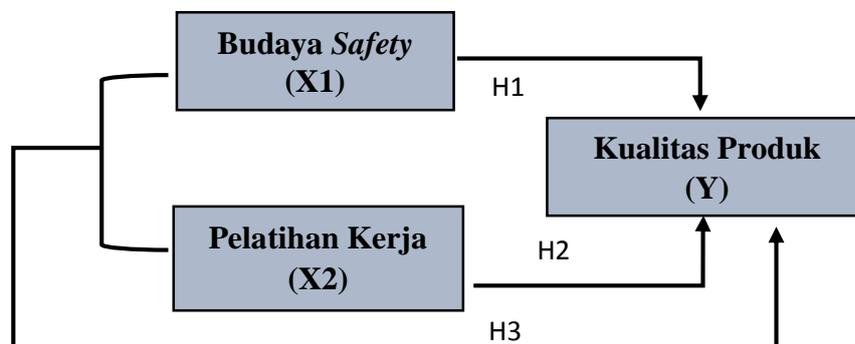
6	<p>Syahgita Soma Hidayat, Fourry Handoko, dan Dimas Indra Laksana</p> <p>Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri</p> <p>Volume 3 Nomor 2 Tahun 2017</p> <p>ISSN 2624-6513</p>	<p>Peningkatan <i>Quality Ownership</i> Untuk Menjaga Kualitas Produk Di Pt. Xyz Dengan Metode <i>Continuous Improvement</i></p>	<p>Kualitas produk (Y)</p>	<p><i>A3 Problem Solving</i> dan <i>Failure Mode and Effects Analysis (FMEA)</i></p>	<p>Terjadi peningkatan <i>Quality Ownership</i> dalam perilaku karyawan dalam bekerja.</p>
7	<p>Ahmad Nur Isnaeni, Fronthea Swastawati dan Laras Rianingsih</p> <p>Jurnal Pengolahan dan Bioteknologi Hasil Perikanan</p> <p>Volume 3, Nomer 3, Tahun 2014</p>	<p>Pengaruh Penambahan Tepung Yang Berbeda Terhadap Kualitas Produk Petis Dari Cairan Sisa Pengukusan Bandeng (<i>Chanos chanos Forsk</i>) Presto</p>	<p>Kualitas produk (Y)</p>	<p><i>Kruskal Wallis</i> dan <i>experimental laboratories</i></p>	<p>Penambahan Tepung Yang Berbeda memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Produk Petis</p>

	ISSN 2442-4145				
8	Ulyatul Nazirah dan Sorayanti Utami  Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen  Volume 2 Nomer 3 tahun 2017  ISSN 2598-6352	Pengaruh Kualitas <i>Desain Website</i> Terhadap Niat Pembelian Dimediasi Oleh Persepsi Kualitas Produk Pada Lazada.	Kualitas produk (Y)	<i>Hierarchical Linear Modeling (HLM)</i>	Kualitas <i>desain website</i> berpengaruh signifikan terhadap niat pembelian
9	Janrilius Doli Butarbutar, Herman Karamoy dan Victorina Z. Tirayoh  Jurnal Riset Akuntansi Going Concern  Tahun 2017 Volume 12 Nomer 1 ISSN 1907-9737	Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Pengendalian Kualitas Produk Di Pt. Empat Saudara Manado	Kualitas produk (Y)	Deskriptif Kualitatif	Penerapan Sistem Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh signifikan Terhadap Pengendalian Kualitas Produk Di Pt. Empat Saudara Manado

10	Alrizal Noerpratomo  Jurnal Manajemen Dan Bisnis  Volume 2 Nomor 2 Tahun 2018  ISSN 2579- 4892	Pengaruh Persediaan Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Di Cv. Banyu Biru <i>Connection</i>	Kualitas produk (Y)	<i>Random Sampling</i>	Secara parsial persediaan bahan baku dan proses produksi berpengaruh positif terhadap kualitas produk
----	--	---	---------------------------	----------------------------	--

### E. Kerangka Penelitian

Menurut Sekaran, Uma dalam Sugiyono (2016:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2016:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 10**  
**Kerangka Penelitian**

## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, rumusan masalah, latar belakang dan teori yang dikemukakan di atas maka akan diuji kebenarannya melalui hipotesis penelitian asosiatif yaitu:

### 1. Pengaruh budaya *safety* terhadap kualitas produk

Budaya *safety* atau keselamatan adalah kumpulan kepercayaan, persepsi dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan dalam kaitannya dengan risiko dalam suatu organisasi, seperti tempat kerja atau komunitas. Budaya keselamatan yang baik dapat dipromosikan oleh komitmen manajemen senior terhadap keselamatan, praktik realistis untuk menangani bahaya, pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, dan kepedulian dan kepedulian terhadap bahaya yang dibagi di seluruh tenaga kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya *Safety* berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk di PT. Guna Senaputra Sejahtera.

### 2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas produk

Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk menunjang dan meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk di PT. Guna Senaputra Sejahtera

3. Pengaruh budaya *safety* dan pelatihan kerja terhadap kualitas produk

Budaya *safety* dan pelatihan kerja memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kualitas produk. Misalnya dalam membuat produk yang berkualitas dan disukai oleh pelanggan, maka dibutuhkan konsistensi dan kedisiplinan mengenai budaya *safety* dalam bekerja. Pelatihan kerja memberikan kontribusi sanga penting untuk mencapai kualitas produk yang unggul. Karena, jika tidak ada pelatihan kerja maka para pekerja tidak dapat melakukan apa-apa yang seharusnya wajib untuk dikerjakan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya *Safety* dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas produk di PT. Guna Senaputra Sejahtera.