

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akibat persaingan bisnis yang semakin kuat, perusahaan dituntut mengambil langkah yang lebih strategis untuk menghadapi berbagai tantangan dari para pesaingnya. Persaingan yang terus berkembang dan semakin ketat membuat perusahaan harus mampu menaikkan kualitas barang agar bisa mempertahankan atau menarik lebih banyak konsumennya. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tidak hanya ditunjukkan dari sebuah modal serta beberapa fasilitas yang dipunyai, namun juga adanya sumber daya manusia yang memiliki kehandalan. Dimana sebuah perusahaan yang terbilang maju, tentunya tidak dilepas dari kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Ketika semakin tinggi kemampuan suatu perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan terus maju sebuah perusahaan tersebut. Kemudian setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terbilang sehat baik dari sisi jasmani ataupun rohani, mempunyai mental yang tergolong baik serta kapasitas atau suatu keahlian sejalan terhadap keperluan dari dunia kerja.

Menurut Wibowo (2021:655) Sumber daya manusia yakni komponen yang utama di sebuah organisasi yang mempunyai sebuah peranan penting di

masing-masing aktivitas yang dijalankan dari sebuah organisasi. Kemudian sumber daya manusia yang terbilang baik bisa mencapai hasil output yang maksimal apabila sudah diatur dengan cara yang terorganisir dan terkendali didukung dengan penerapan *total quality management*. Terdapat beberapa faktor juga yang menyebabkan menurun atau meningkatnya kinerja kerja seorang karyawan di perusahaan, dimana faktor-faktornya meliputi motivasi, disiplin, lingkungan kerja, stress kerja, promosi jabatan, pengembangan sumber daya manusia dan *total quality management*.

Agar bisa menjadikan sumber daya manusia menjadi unggul serta baik, maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang tujuannya agar bisa meningkatkan kinerja, produktivitas, stabilitas serta fleksibilitas agar bisa menyetarakan diri terhadap lingkungan kerja yang terus berubah. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yakni suatu tahapan dalam menyiapkan individu agar bisa menanggung tanggungjawab yang berbeda serta lebih besar di sebuah organisasi, seringkali berhubungan dengan meningkatkan kapasitas serta pengetahuan supaya menguasai tugasnya dalam bekerja secara efisien serta baik. Dalam mengembangkan sumber daya manusia biasanya dijalankan melalui pendidikan serta pelatihan.

Sebuah produk yang dibuat dikarenakan ada yang membutuhkan serta kebutuhan terus berkembang atas suatu tekanan mutu dari konsumen yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Untuk mempertahankan mutu atau kualitas produk, manajemen perusahaan khususnya dibagian produksi harus berusaha sebaik

mungkin untuk memenuhi kebutuhan konsumen baik itu dari kualitas barang yang baik dan juga menjaga jalannya proses produksi agar efisien dan sehingga tidak mengakibatkan keterlambatan pengiriman. hal ini bisa diatasi dengan melakukan penerapan suatu sistem manajemen yaitu *Total Quality Management (TQM)*. Menurut Hakim dan Aryanti (2020:184) dengan adanya TQM disuatu perusahaan bisa terus memberikan evaluasi kinerja karyawan serta bisa memberikan perbaikan terhadap sebuah sistem yang salah di sebuah perusahaan. Dimana perusahaan yang mengimplementasikan *total quality management* para karyawannya dituntun untuk terus belajar tanpa mengenal seberapa lama masa kerja dan usia karyawan tersebut. Dengan melakukan pembelajaran setiap orang di sebuah perusahaan bisa memberikan peningkatan suatu keterampilan secara teknis serta suatu keahlian yang professional. Menurut Sari et al. (2018:21) implementasi *total quality management* secara dasar bisa memberikan pengaruh dalam melaksanakan monitoring pada pencapaian suatu produktivitas serta kinerja dari seorang karyawan.

Banyaknya pesaing di industri masterbatch yang terus bermunculan saat ini membuat perusahaan harus memikirkan startegi yang dapat membuat perusahaan lebih unggul dari para pesaingnya. Masterbatch adalah sejenis pewarna spesial untuk bahan polimer yang bisa digunakan untuk mewarnai produk plastik. PT Kasakata Kimia yang beralamat di Jl. Pahlawan RT07/05, Karang asem, Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, 16810, merupakan

perusahaan yang bergerak dibidang produksi masterbatch. Dimana masterbatch yang diproduksi yaitu dalam bentuk butiran granul, bubuk, dan adonan.

PT Kasakata Kimia mempunyai 6 jenis produk yaitu Kasalen, Kasathylen, Kasaplast, Kasavinyl, Kasacake dan Kasatyrene. Produk PT Kasakata Kimia sudah diterapkan dengan luas di industri plastik, sebagaimana contohnya dalam bidang otomotif, fiber, kemasan, alat-alat rumah tangga, konstruksi, furniture serta olahraga. PT Kasakata Kimia sudah melakukan penjalinan kaitan bisnis secara baik di sebuah perusahaan plastik secara baik di negeri ini ataupun di luar negeri.

Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan PT Kasakata Kimia yaitu memberikan pelatihan berupa penyampaian materi tentang cara kerja para karyawan dalam melaksana pekerjaannya sesuai SOP yang sudah ditetapkan dan materi tersebut diberikan oleh pimpinan masing-masing divisi. Selain itu perusahaan juga melakukan rapat rutin setiap 2 (dua) kali dalam seminggu dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawan dalam menghasilkan produk sejalan pada target serta kualitas yang sudah ditetapkan dari sebuah perusahaan.

Total quality management di PT Kasakata Kimia yaitu tim *quality control* yang melakukan pengecekan fisik granul masterbatch agar bisa memberikan sebuah kepastian jika fisik granul yang dimaksud sejalan pada standar mutu. Apabila ditemukan adanya fisik granul yang tidak sesuai dengan standar mutu maka *quality control* akan menyatakan bahwa barang tersebut tidak layak untuk

kirim dan harus dilakukan perbaikan fisik granul masterbatch tersebut. Fisik granul yang termasuk dalam kategori cacat yaitu adanya granul yang serbuk, basah, panjang-panjang, dempet, tercemar. Akan tetapi saat tim quality control melakukan pengecekan fisik granul masih banyak ditemukannya barang yang tidak sesuai standar mutu sehingga banyak produk yang ditolak oleh tim *quality control*. Hal ini menyebabkan proses pengiriman barang mengalami keterlambatan dan membuat para karyawan harus bekerja lebih lama lagi. Karyawan produksi seharusnya tidak hanya mengandalkan suatu pemeriksaan dari sisi kualitas di akhir tahapan yang dilakukan dari tim *quality control*, namun lebih memfokuskan di tahapan dalam membentuk kualitas produk tersebut melalui penghilangan beberapa penyimpangan yang ada sepanjang tahapan produksi.

Kinerja Karyawan produksi PT Kasakata Kimia dinilai masih kurang baik hal ini dikarenakan masih banyaknya produk yang ditolak oleh *quality control* dimana produk tersebut dinilai belum memenuhi standar mutu. Proses pengerjaan suatu produk perlu dijalankan secara hati-hati serta benar sejalan pada standar yang sudah ditetapkan supaya bisa mengurangi kemungkinan hasil produk yang cacat serta memberikan batasan pada total keseluruhan sumber kesalahan yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap kinerja produksi. Dimana pengawasan yang dijalankan dari manajemen dan karyawan bagian produksi juga perlu ditingkatkan lagi, sehingga nantinya sebuah produk yang dihasilkan sejalan pada standar kualitas yang menjadi sebuah harapan dari konsumen. Maka dari

itu, sebuah perusahaan harus mengusahakan supaya masing-masing barang produksi yang akan dilakukan pengiriman dalam keadaan yang baik.

Peningkatan kinerja, penerapan pengembangan sumber manusia dan total quality management yang dijalankan dengan terus menerus dari masing-masing orang di sebuah perusahaan diharapkan agar memiliki pemahaman, serta memenuhi bahkan melebihi sebuah harapan dari pelanggan atas produk yang telah dikirim. Oleh karena itu penelitian ini dibutuhkan oleh PT kasakata Kimia untuk mengetahui apakah dalam pengembangan sumber daya manusia serta *total quality management* yang terdapat di perusahaan sudah sesuai serta berjalan secara baik serta benar. Dimana yang diteliti ini juga bisa menjadi sebuah bahan referensi pada perusahaan untuk peningkatan kinerja kerja karyawan produksi menjadi semakin baik dari yang sebelumnya.

Tabel 1
Data Pelatihan Karyawan Produksi PT Kasakata Kimia Tahun 2021

NO.	BULAN	TOTAL PELATIHAN
1	Januari	-
2	Februari	1
3	Maret	1
4	April	2
5	Mei	2
6	Juni	-
7	Juli	1
8	Agustus	2
9	September	1
10	Oktober	-
11	November	-

NO.	BULAN	TOTAL PELATIHAN
12	Desember	1

Sumber: Data Pelatihan Operator Produksi Tahun 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada karyawan produksi masih dinyatakan kurang hal itu bisa dilihat dari tidak rutinnya pelatihan yang diberikan setiap bulannya. Kurangnya pelatihan yang diberikan ini bisa mengakibatkan kurangnya pengetahuan dan wawasan para karyawan produksi mengenai produk seperti apa saja yang tidak sesuai standar mutu *quality control*. Maka dari itu karyawan produksi masih butuh pelatihan sumber daya manusia yang lebih banyak lagi sebagai penunjang kinerja kerja.

Tabel 2
Data *Reject* Granul PT Kasakata Kimia September 2021 sampai dengan April 2022

No.	Bulan	Total Produk Reject Granul
1	September 2021	6 Produk
2	Oktober 2021	5 Produk
3	November 2021	7 Produk
4	Desember 2021	6 Produk
5	Januari 2022	17 Produk
6	Februari 2022	3 Produk
7	Maret 2022	6 Produk
8	April 2022	14 Produk

Sumber: Laporan Granul *Reject* PT Kasakata Kimia

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kenaikan produk *reject* granul mengalami peningkatan di tahun 2022. Dapat dilihat dari data pada bulan Januari 2022 total produk *reject* mengalami peningkatan yang tinggi yaitu sebanyak 17 produk jika dibandingkan dengan bulan Desember yang mencapai 6 produk saja. Selain itu di bulan April 2022 kenaikan jumlah produk *reject* mengalami peningkatan lagi sebanyak 14 produk. Tingginya kenaikan produk *reject* ini mengakibatkan terhambat prosesnya pengiriman barang kepada konsumen serta membuat proses kerja menjadi bertambah karena harus melakukan perbaikan ulang terhadap produk yang *reject*.

Tabel 3
Data Evaluasi Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan Produksi Tahun 2022

Item yang dievaluasi	Total Karyawan	Penilaian		
		Memahami	Menerapkan	Menganalisis
		1	2	3
Melakukan tugas sesuai standarnya	50	24%	16%	60%
Mencatat data proses		16%	52%	32%
Membersihkan peralatan kerja		56%	12%	32%
Sikap kerja		46%	36%	18%

Sumber: Evaluasi Matrik Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan Produksi Tahun 2022

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tanggungjawab dalam hal penyesuaian tugas dalam melakukan tugas sesuai standar yang berlaku dimana hal ini didukung dengan data yang menunjukkan bahwa masih ada 24% karyawan yang tidak menerapkan tugas-tugasnya sesuai ketentuan yang ada. Selain itu masih banyak karyawan

yang tidak membersihkan peralatan kerjanya dengan benar, hal ini didukung dengan data yang menunjukkan bahwa masih ada 56% karyawan yang tidak menerapkan untuk membersihkan peralatan kerjanya. Dan juga masih ada 46% karyawan yang kurang menerapkan sikap kerja yang baik, dimana sikap kerja ini meliputi ketelitian, kreativitas, kedisiplinan dan inisiatif.

Kinerja seorang karyawan akan baik jika pengetahuan dan kemampuan akan tugas-tugas yang harus dilakukan sudah terpenuhi dan juga saat pelaksanaan pengawasan yang harusnya dikerjakan sudah dilakukan secara benar dan teliti. Karyawan ditekan agar tidak hanya memiliki keahlian dari sisi teknisnya, namun juga memiliki kemampuan dalam menganalisis serta melakukan pemecahan beberapa masalah yang berhubungan pada pekerjaannya. Sesuai pada penjabaran tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan agar bisa menghadirkan suatu penelitian yang judulnya “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT KASAKATA KIMIA”.

B. Inditifikasi Masalah

Inditifikasi masalah yang peneliti dapatkan dalam melakukan pengamatan di tempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya penerapan dalam mengembangkan sumber daya manusia pada karyawan.

2. Karyawan masih butuh pelatihan sumber daya manusia yang lebih banyak lagi sebagai penunjang kinerja kerja.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tanggungjawab dalam hal penyesuaian tugas.
4. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai produk seperti apa saja yang tidak sesuai standar mutu *quality control*
5. Kurangnya pengawasan dan pengecekan yang dilakukan untuk memastikan barang sudah sesuai standar.
6. Jumlah granul *reject* setiap bulannya masih mengalami kenaikan serta penurunan yang tidak pasti.
7. Banyaknya jumlah granul yang *reject* mengakibatkan pengiriman barang sering mengalami keterlambatan.

A. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, dikarenakan terbatasnya waktu, alat dan dana dalam melakukan penelitian maka peneliti hanya membatasi masalah yang berkaitan dengan topik.

1. Pengembangan sumber daya manusia di PT Kasakata Kimia.
2. *Total quality management* di PT Kasakata Kimia.
3. Kinerja karyawan di PT Kasakata Kimia.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Kasakata Kimia?
2. Apakah terdapat pengaruh *total quality management* terhadap kinerja karyawan produksi pada PT kasakata Kimia?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *total quality management* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan produksi pada PT kasakata Kimia?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dilaksanakannya suatu penelitian yakni agar bisa melakukan pengelolaan, analisis, kemudian melakukan interpretasi data yang sesungguhnya, dimana terdapat suatu tujuan dari yang diteliti ini, yakni:

1. Mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Kasakata Kimia.
2. Mengetahui pengaruh *total quality management* terhadap kinerja karyawan produksi pada PT kasakata Kimia.
3. Mengetahui pengaruh dalam mengembangkan sumber daya manusia serta *total quality management* dengan bersamaan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT kasakata Kimia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk peneliti, memiliki harapan bisa memberikan tambahan wawasan serta kemampuan dalam mengatasi masalah pengembangan sumber daya manusia serta *total quality management*.
2. Manfaat untuk perusahaan, hasil dari yang diteliti ini bisa membagikan dorongan dan saran-saran untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan khususnya dibagian produksi.
3. Manfaat bagi pembaca ataupun peneliti selanjutnya, hasil dari yang diteliti ini dapat menjadi sebuah bahan kajian dan referensi agar menambah pengetahuan wawasan dari yang membaca. Kemudian dari yang diteliti ini bisa digunakan menjadi bahan penelitian agar bisa menghadirkan penelitian secara lanjut.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan dari proposal skripsi, maka peneliti akan membagikan sebuah gambaran berkaitan pada isi dari yang diteliti, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan dan dijabarkan berkaitan pada latar belakang. Identifikasi permasalahan, Batasan permasalahan, kemudian rumusan, tujuan dari yang diteliti, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Dalam bab tersebut dijabarkan berkaitan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel dalam mengembangkan sumber daya manusia , total quality management, kinerja kerja, kerangka dalam berpikir, penelitian dahulu serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab tersebut menguraikan berkaitan pada metode penelitian yang dipakai, prosedur penarikan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini berisikan tentang tujuan umum objek penelitian serta uraian fakta dan data yang diperoleh berdasarkan hasil dari penelitian beserta analisisnya dengan menggunakan teknik-teknik analisis yang sudah ditetapkan oleh penulis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, rekomendasi yang diberikan oleh peneliti dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi PT Kasakata Kimia.