

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Textile manufactur adalah barang atau benda yang bahan bakunya berasal dari serat yang melalui pemrosesan sehingga dapat menjadi benang, textile manufactur merupakan salah satu jenis industri besar. Manufaktur tekstil didasarkan pada perubahan dari serat menjadi benang, kemudian menjadi kain, sampai akhirnya menjadi tekstil. Tekstil itu kemudian dibuat menjadi pakaian atau benda-benda lainnya. Kapas merupakan kain alami yang paling penting. Prosesnya adalah dengan cara menenun, pembentukan kain, penyelesaian dan pewarnaan. Kerumitan proses-proses tersebut mampu menghasilkan berbagai macam produk.

Pengertian mengenai produk tekstil diatur pula dalam Peraturan Menteri Perdagangan R.I. Nomor 52/M-DAG/PER/7/2015. Dalam Peraturan Menteri ini, yang dikatakan dengan Tekstil dan Produk Tekstil adalah serat, benang filamen, kain lembaran, dan produk yang menggunakan kain lembaran sebagai bahan baku atau bahan penolong.

Industri tekstil Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dalam proses industrialisasi. Bagi Indonesia, TPT yang semula hanya merupakan produksi substitusi impor saat ini telah berubah

menjadi komoditi ekspor andalan. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, yakni memfasilitasi pemberian insentif fiskal, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas selalu mendapatkan perhatian tersendiri, karena sumberdaya manusia yang berkualitas menjadi sangat di butuhkan. Kekuatan organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya di dalamnya. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dan menghargai bakat dan keahlian mereka dan mendaya gunakan secara tepat, maka organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Oleh karena itu

diperlukan manajemen profesional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Vonex Indonesia Rancaekek adalah Usaha Perseroan Terbatas perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan manufaktur dalam pengolahan kapas hingga menjadi benang. Perusahaan Perseroan Terbatas itu sendiri merupakan suatu badan usaha yang kepemilikannya dimiliki oleh 90% pihak asing dan 10% pihak Indonesia. Didalam perusahaan ini terdapat bagian-bagian pekerjaan yang berbeda ada bagian spinning, weaving, dyeing, Bkp (biro koordinasi pusat) dan Garansi mutu. Didalam bagian spinning adalah bagian yang memproses bahan baku kapas dan polyester menjadi benang, di bagian spinning terdapat sejumlah karyawan sebanyak 34 orang.

Keberhasilan yang didapat oleh PT. Vonex Indonesia Rancaekek tentunya menjadi hal yang harus diperhatikan dan tetap di evaluasi agar ketika datangnya peluang dapat mengantisipasi juga risiko yang akan muncul. Tentunya hal tersebut tidak bisa dijalankan tanpa adanya suatu sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga ketika PT. Vonex Indonesia Rancaekek mengalami suatu kendala yang terjadi dalam perusahaan ataupun diluar perusahaan yang sedang berkembang suatu perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya diperlukan adanya suatu kemampuan bersaing.

Kemampuan bersaing ini memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan serta menetralisasi hambatan dalam dinamika bisnis yang dihadapi. Dalam memperhatikan suatu sumber daya manusia yang ada diperusahaan menjadi hal yang sangat penting karena dari hasil kinerja karyawan dapat dilihat hasil kinerja yang sesuai dengan pencapaian perusahaan, sehingga akan mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Perlu diketahui bahwa pengalaman kerja juga selalu menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang berpengalaman lebih tahu hal apa saja yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam suatu organisasi, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting karena dapat membawa hal yang positif bagi perusahaan dan bagi karyawan yang belum berpengalaman sehingga dapat membimbing karyawan. Karyawan memegang peranan utama dalam kegiatan produksi. Pada umumnya, karyawan inilah yang mampu menjadi salah satu penggerak keberhasilan dari sebuah usaha yang ada terutama bagi perusahaan industri yang megutamakan keterampilan tertentu dalam menghasilkan produk yang dibutuhkan perusahaan. Meskipun saat ini peran sumber daya manusia telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada perusahaan industri cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Manullang (2013:15), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lain yang menentukan hasil kerja karyawan adalah faktor pelatihan kerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal harus didukung dengan kemampuan SDM, dalam hal ini karyawan yang ada dalam PT. Vonex Indonesia Rancaekek itu sendiri. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif yang mampu mengelola perusahaan dengan baik.

Hardjanto (2012), menyatakan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Melakukan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pelatihan akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan

Mangkuprawira (2011:136) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Disiplin Kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan yang dimana menurut Sondang P. Siagian dalam Wulantika.L (2018:2) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap efektif kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dimasa yang akan datang.

Menurut Veihzal Rivai dalam Wulantika.L (2019:48-68) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai yang sudah di rencanakan.

**Tabel 1.1**  
**Kuisisioner Awal Kinerja Karyawan (Y)**

| NO                     | Kinerja Karyawan (Y)   | IYA         | TIDAK       |
|------------------------|--|-------------|-------------|
|                        |  | Persentase% | Persentase% |
| <b>Kualitas</b>        |  |             |             |
| 1.                     | Saya menyelesaikan tugas sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan                                | 28          | 6           |
|                        |  | 82%         | 18%         |
| <b>Kuantitas</b>       |  |             |             |
| 2.                     | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditentukan.                              | 23          | 11          |
|                        |  | 67%         | 33%         |
| <b>Waktu</b>           |  |             |             |
| 3.                     | saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu   | 20          | 14          |
|                        |  | 60%         | 40%         |
| <b>Penekanan Biaya</b> |  |             |             |
| 4.                     | Saya memanfaatkan fasilitas di tempat kerja secara tepat dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan | 24          | 10          |
|                        |  | 70%         | 30%         |

| Pengawasan                  |   |     |     |
|-----------------------------|---|-----|-----|
| 5.                          | Adanya pengawasan membuat saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. | 22  | 12  |
|                             |   | 64% | 36% |
| Hubungan Dengan Rekan Kerja |   |     |     |
| 6.                          | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.                     | 15  | 19  |
|                             |   | 44% | 56% |

Sumber Tabel : PT. Vonex Indonesia Rancaekek

Berdasarkan survei dari tabel 1.1 tentang kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek. Dimana variabe saya menyelesaikan sesuai kualitas yang diinginkan 82% ya dan sisanya sebanyak 18% menyatakan tidak. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditentukan 67% ya dan 33% tidak. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 60% menyatakan ya dan 40% menyatakan tidak. Saya memanfaatkan fasilitas di tempat kerja secara tepat dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan 70% ya dan 30% tidak Adanya pengawasan membuat saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja 64% ya dan 36% tidak Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja 44% ya dan 56% tidak

Berdasarkan hasil survei tentang kinerja karyawan, permasalahan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek, menunjukkan bahwa karyawan masih belum bisa bekerja sama dengan baik dengan team, dapat terlihat dari survei sebanyak 44% yang merasa sudah bisa bekerja sama dengan baik dengan team dan 56% belum bisa bekerja sama dengan team dengan baik

Dan menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Vonex Indonesia Rancaekek menyebutkan bahwa rasa kepercayaan antar karyawan kurang dikarenakan kurang terbukanya antar karyawan satu sama lain.

Selain faktor kinerja karyawan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner Awal (X1) Pengalaman Kerja**

|   | Pengalaman Kerja (X1)   | YA          | TIDAK       |
|---|---|-------------|-------------|
|   |   | Persentase% | Persentase% |
| <b>Lama waktu masa kerja</b>                          |   |             |             |
| 1.  | Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja                    | 23          | 11          |
|   |   | 67%         | 33%         |
| 2.  | Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja                                 | 22          | 12          |
|   |   | 64%         | 36%         |
| <b>Tingkat pengetahuan/keterampilan yang dimiliki</b> |   |             |             |
| 3.  | Saya memiliki ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan                | 20          | 14          |
|   |   | 60%         | 40%         |
| 4.  | Saya sudah menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan                      | 15          | 19          |
|   |   | 44%         | 56%         |
| <b>Penguasaan terhadap pekerjaan</b>                  |   |             |             |
| 5.  | Pengalaman yang saya miliki mampu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan   | 20          | 14          |
|   |   | 60%         | 40%         |
| 6.  | Pimpinan saya memberikan pengalaman dalam bekerja agar menguasai pekerjaan yang diberikan | 22          | 12          |
|   |   | 64%         | 36%         |

Sumber Tabel : PT. Vonex Indonesia Rancaekek

Berdasarkan survei dari tabel 1.2 responden di PT. Vonex Indonesia Rancaekek menunjukkan bahwa pengalaman kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek. Dimana variabel Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja sebanyak 67% dan sisanya sebanyak 33% menyatakan tidak. Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja 64% ya dan 36% tidak. Saya memiliki ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan 60% ya dan 40% tidak. Saya sudah menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan 44% ya dan 56% tidak. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan

pekerjaan sebanyak 60% menyatakan ya dan 40% menyatakan tidak. Pimpinan saya memberikan pengalaman dalam bekerja agar menguasai pekerjaan yang diberikan 64% ya dan 36% tidak

Berdasarkan hasil survei tentang pengalaman kerja, permasalahan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek, menunjukkan bahwa karyawan masih ada yang belum bisa menguasai peralatan pekerjaan, dapat terlihat dari survei sebanyak 44% yang sudah bisa menguasai peralatan pekerjaan dan 56% belum bisa menguasai peralatan pekerjaan.

Dan menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Vonex Indonesia Rancaekek menyebutkan bahwa dengan adanya pembaruan peralatan pekerjaan membuat sebagian karyawan belum bisa menguasai peralatan pekerjaan dan harus beradaptasi lebih lama dengan alat tersebut

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi ketepatan bekerja karyawan adalah pelatihan kerja. Hardjanto (2012), menyatakan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Untuk itulah suatu perusahaan harus memperhatikan pelatihan kerja karyawannya supaya karyawan merasa konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya dalam bekerja.

**Tabel 1.3**  
**Kuisoner awal (X2) Pelatihan Kerja**

| NO             | Pelatihan Kerja (X2)  | YA          | TIDAK       |
|----------------|---|-------------|-------------|
|                |   | Persentase% | Persentase% |
| <b>Peserta</b> |   |             |             |
| 1.             | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | 12          | 22          |
|                |   | 36%         | 64%         |
| <b>Materi</b>  |   |             |             |
| 2.             | Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan       | 20          | 14          |

|               |  |     |     |
|---------------|--|-----|-----|
|               | pekerjaan  | 60% | 40% |
| 3.            | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai            | 22  | 12  |
|               |  | 64% | 36% |
| <b>Metode</b> |  |     |     |
| 4.            | Metode pelatihan sudah sesuai dengan penyampaian materi  | 23  | 11  |
|               |  | 67% | 33% |
| 5.            | Metode pelatihan yang diberikan perusahaan sudah menarik | 19  | 15  |
|               |  | 56% | 44% |
| <b>Tujuan</b> |  |     |     |
| 6.            | Pelatihan membantu saya lebih paham tentang pekerjaan    | 20  | 14  |
|               |  | 60% | 40% |

Sumber Tabel : PT. Vonex Indonesia Rancaekek

Berdasarkan survei dari tabel 1.3 responden di PT. Vonex Indonesia Rancaekek menunjukkan bahwa pelatihan kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek. Dimana variabel Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan kerja menyatakan 36% ya dan 64% tidak. Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan 60% ya dan 40% tidak. Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai ya 64% dan yang tidak 36%. Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik ya 56% dan tidak 44%. Pelatihan membantu saya lebih paham tentang pekerjaan 60% ya dan 40% tidak.

Berdasarkan hasil survei tentang pelatihan kerja, permasalahan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek, menunjukkan bahwa karyawan masih ada yang belum berpartisipasi aktif dalam pelatihan , dapat terlihat dari survei sebanyak 36% berpartisipasi aktif dan 64% masih ada yang belum berpartisipasi aktif

Dan menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Vonex Indonesia Rancaekek menyebutkan bahwa sebagian karyawan tidak berpartisipasi aktif dalam pelatihan karena kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menurut Sondang P. Siagian dalam Wulantika.L (2018:2) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut: Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek dimasa yang akan datang

**Tabel 1.4**  
**Kuisoner awal (X3) Disiplin Kerja**

| NO   | Disiplin Kerja (X3)  | YA          | TIDAK       |
|--|--|-------------|-------------|
|  |  | Persentase% | Persentase% |
| <b>Ketaatan dalam peraturan</b>  |  |             |             |
| 1.   | Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan                             | 23          | 11          |
|  |  | 67%         | 33%         |
| 2.   | Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik   | 19          | 15          |
|  |  | 56%         | 44%         |
| <b>Kepatuhan terhadap perintah perusahaan</b>                              |  |             |             |
| 3.   | Saya bekerja selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan                    | 20          | 14          |
|  |  | 60%         | 40%         |
| <b>Ketaatan terhadap jam kerja</b>   |  |             |             |
| 4.   | Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditentukan            | 24          | 10          |
|  |  | 70%         | 30%         |
| <b>Kepatuhan dalam penggunaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor</b> |  |             |             |
| 5.   | Saya selalu menjaga kebersihan peralatan perusahaan agar tidak terjadi kerusakan | 19          | 15          |
|  |  | 56%         | 44%         |
| <b>Bekerja sesuai prosedur</b>   |  |             |             |
| 6.   | Tugas yang diberikan sudah dikerjakan secara optimal                             | 16          | 18          |
|  |  | 47%         | 53%         |

**Sumber Tabel : PT. Vonex Indonesia Rancaekek**

Berdasarkan survei dari tabel 1.4 responden di PT. Vonex Indonesia Rancaekek menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek. Dimana Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan ya 67% dan yang tidak 33%. saya memenuhi kehadiran saya dengan baik ya 56% dan 44% tidak. saya bekerja selalu berhati-hati agar tidak

terjadi kesalahan 60% ya dan 40% tidak. saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditentukan ya 70% dan tidak 30%. saya selalu menjaga kebersihan peralatan perusahaan agar tidak terjadi kerusakan 56% ya dan 44% tidak. tugas yang diberikan sudah dikerjakan secara optimal 47% ya dan 53% tidak.

Berdasarkan hasil survei tentang disiplin kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek, diduga adanya karyawan yang masih belum optimal dalam mengerjakan pekerjaannya. dapat terlihat dari survei menyebutkan bahwa 47% karyawan mengerjakan pekerjaan secara optimal dan 53% sebagian karyawan masih belum mengerjakan secara optimal.

Dan menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Vonex Indonesia Rancaekek menyebutkan bahwa sebagian karyawan menganggap enteng suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dikerjakan secara optimal

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang sudah di bahas diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat sebuah karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek**

## **1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu :

1. Masih kurangnya kerjasama team antar karyawan, hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan PT. Vonex Indonesia Rancaekek
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai peralatan kerja, hal ini mengindikasikan kurangnya pengalaman kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
3. Kurang tingginya partisipasi karyawan dalam program pelatihan kerja, hal ini mengindikasikan rendahnya pelatihan kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
4. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pengerjaan pekerjaan, hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengalaman kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
2. Bagaimana pelatihan kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek

5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial
8. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara simultan

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

#### **1.3.1 MAKSUD PENELITIAN**

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat lebih efektif dan efisien.

#### **1.3.2 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
2. Untuk mengetahui pelatihan kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
3. Untuk mengetahui disiplin kerja di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial

6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara parsial
8. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vonex Indonesia Rancaekek secara simultan

#### **1.4 KEGUNAAN PENELITIAN**

Adapun kegunaan yang dapat di peroleh dari peneltian ini, ada dua:

##### **1.4.1 KEGUNAAN PRAKTIS**

###### **1. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam pelatihan agar perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

###### **2. Bagi pegawai**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi seluruh pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas ataupun kinerjanya.

##### **1.4.2 KEGUNAAN AKADEMIS**

###### **1. Bagi Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan informasi ilmu pengetahuan khususnya di bidang teknologi dan sistem informasi serta diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang di dapat di perkuliahan dengan implementasi langsung terhadap keadaan yang terjadi di lapangan. Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah ada.



