

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Pada dasarnya *Human Resources* memegang peran besar terhadap keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga guna memperoleh yang diharapkan sehingga organisasi atau lembaga diharuskan untuk bisa memaksimalkan potensi yang ada, seperti yang kita ketahui aset terpenting dalam sebuah perusahaan yaitu *Human Resources* yaitu karyawan, yang dimana pegawai dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh agar output yang dihasilkan tetap terjaga. Guna memperbaiki *performance* pegawai, lembaga haruslah mempersiapkan jalan melalui training ilmu dan memberikan dorongan bahkan pelatihan luar ruangan agar karyawan dapat lebih mampu untuk terus berkembang dibidangnya, yang mana akan menguntungkan perusahaan sendiri untuk lebih bisa bergerak pesat kedepannya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan *efisien*. Maka dari itu organisasi diharapkan bisa menghasilkan serta mengembangkan serta menyeimbangkan *Human Resources* baik demi memenuhi visi misi organisasi. Pegawai dengan hasil kerja yang berkualitas akan terus memberikan pekerjaan yang maksimal dengan biaya pengeluaran relatif normal. Pegawai yang bekerja dengan kualitas dan selalu mengutamakan output bisa dikatakan memiliki *performance* baik, sehingga seorang pegawai yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh yang bisa dilihat berdasarkan hasil kerja dan jumlah yang didapatkan mampu membuat

organisasi atau lembaga tempat bekerja mempunyai performance yang baik yang dapat meningkatkan penghasilan lembaga tersebut.

Pelatihan sebagai sarana atau wadah guna membentuk *Human Resources* digitallisasi dan mampu bersaing dalam keadaan jaman yang semakin canggih dan modern. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target perusahaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Setiap karyawan akan dibekali dengan pelatihan sebelum terjun kelapangan langsung. Agar mereka memahami dan menguasai terkait dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan sehari-harinya.

Motivasi dan training ialah tonggak utama dalam keberhasilan pegawai dalam melaksanakan kerjanya semaksimal mungkin maka perusahaan akan mendapatkan *feed back* bagus, sebaliknya apabila dorongan dan semangat pegawai kurang yang dalam artian rendahnya motivasi, sehingga karyawan walaupun bekerjapun maka bisa tetap merasakan kurang puas. Dari keadaan yang ada dapat diketahui pentingnya motivasi kerja merupakan hal yang dipengaruhi adanya semangat dan dorongan dari orang lain, kemudian training dapat membuat pegawai semakin terlatih dengan jenis pekerjaan yang diampunya.

*Performance* hal yang penting yang bisa dan seharusnya selalu diutamakan guna dikembangkan, *performance* atau yang disebut kinerja bisa dikatakan menjadi pengaruh besar adanya keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan roda perekonomian. Hal tersebut yang saat yang seharusnya terus dikembangkan dengan banyak jalan, seperti selalu mengadakan pelatihan, memberikan dorongan atau yang dikatakan motivasi walaupun dimulai dengan hal

kecil seperti contoh, memberikan apresiasi bagi karyawan yang selalu memenuhi target tanpa banyak kendala dan hasil yang berkualitas.

Lebih lanjut lagi organisasi atau lembaga memberikan pelatihan kepada karyawan baru maupun lama supaya pada karyawan baru bisa berguna bagi kelangsungan dan kelancaran kerjanya karena tanpa pelatihan bagi karyawan baru bisa menjadi masalah yang serius terhadap kerjanya, dan bagi karyawan lama tetap perlu diberikan pelatihan karena era semakin berkembang dengan alat yang semakin canggih, kerja yang semakin ringan dengan penguasaan alat digital. Tujuan diadakannya pelatihan dan motivasi kerja dibagian *Assembly* salah satunya yakni untuk memperkenalkan profil perusahaan dan memberikan mereka pengetahuan tentang bidang *Assembly* terkhusus untuk para karyawan dan karyawati pada Pt Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perakitan kabel (*wire harness*) untuk otomotif yang meliputi: perakitan kabel mobil Toyota, Mitsubishi, dan Daihatsu. PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia berdiri pada tahun 1990 yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo Jln. Beringin Lot 08 Muka Kuning.

**Table 1.1** Pelatihan bidang *Assembly*

| No | Jenis penelitian                                                 | Jumlah / Tahun |
|----|------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1  | <i>Aluminium Wire</i>                                            | 1 kali         |
| 2  | G- Star ( <i>Global Skill Training and Recognition Systems</i> ) | 1 kali         |
| 3  | Proses ACB ( <i>attachment Clamp</i> )                           | 1 kali         |

|   |                                               |        |
|---|-----------------------------------------------|--------|
|   | <i>Board)</i>                                 |        |
| 4 | Proses <i>Taping</i>                          | 1 kali |
| 5 | <i>Insert Terminal</i> bagian Sub <i>Assy</i> | 1 kali |
| 6 | Proses <i>Mounting</i>                        | 1 kali |
| 7 | <i>Halogen free wire</i>                      | 1 kali |
| 8 | <i>wire 0,64 Inspection</i>                   | 1 kali |

**Sumber :** Pt Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

Dari table diatas bisa kita lihat jenis - jenis pelatihan yang ada, di perusahaan ini sendiri sudah berjalan cukup baik misalnya pelatihan untuk karyawan yang diberikan seperti *Aluminium Wire*, *G- Star (Global Skill Training and Recognition Systems)*, Proses *ACB (attachment Clamp Board)*, Proses *Taping*, *Insert Terminal* bagian Sub *Assy*, Proses *Mounting*, *Halogen free*, *wire 0,64 Inspection*. Namun masih terdapat beberapa kendala yang dimana pelatihan yang ada di perusahaan ini hanya berlangsung untuk 1 (satu) tahun sekali yang dimana menggunakan masa aktif hanya setahun untuk persekali ikut pelatihan khususnya untuk dibidang *assembly*. Hal tersebut juga membuat setiap karyawan lupa akan pelatihan apa saja yang telah di berikan sehingga menimbulkan beberapa masalah misalnya karyawan lebih monoton pada teori ketimbang praktek sehingga karyawan masih kelihatan kaku dalam mempratekkan pelatihan tersebut dilapangan.

**Table 1.2** Hasil Observasi Motivasi bidang *Assembly*

| No | Observasi                         | Target perusahaan | Aktual |
|----|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1  | Insentif / bonusan untuk karyawan | 100 %             | 80 %   |
| 2  | Overtime                          | 100 %             | 75 %   |
| 3  | Kehadiran karyawan                | 100 %             | 70 %   |
| 4  | Berfokus pada target              | 100 %             | 70 %   |

|   |                         |       |      |
|---|-------------------------|-------|------|
| 5 | Loyalitas dalam bekerja | 100 % | 75 % |
|---|-------------------------|-------|------|

**Sumber :** Hasil Observasi dilapangan

Dari table diatas bisa kita simpulkan motivasi yang ada dibidang *Assembly* ini sendiri terdapat berbagai macam, seperti insentif / bonusan untuk karyawan yang dimana menurut perusahaan dengan pemberian insentif / bonusan untuk karyawan dapat menambah semangat mereka dalam bekerja tapi pada nyatanya tak banyak karyawan merasa berkecil hati dikarenakan pemberian tersebut tidak sesuai dengan harapan mereka. Kemudian juga perusahaan memberikan overtime kepada setiap karyawan untuk memenuhi target perusahaan, tapi dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang menolak akan dilakukannya overtime dikarenakan overtime tersebut dilakukan diline orang lain atau bisa dikatakan support line orang. Kehadiran setiap karyawan juga sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjaga kestabilan output, tapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang tiap harinya tidak masuk dengan berbagai alasan sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak efisien, seperti tidak tercapainya target dan timbul berbagai defect. Kemudian perusahaan mengharapkan adanya loyalitas karyawan dan dapat mencapai target, tapi yang terjadi dilapangan masih banyak karyawan yang tidak peduli terhadap target yang harus dicapai, dikarenakan masih banyak karyawan yang telat masuk dan pulang paling cepat, dan kehadiran mereka yang tak menentu setiap harinya.

**Table 1.3** Data Kinerja Karyawan bidang *Assembly*

| No | Kinerja Karyawan | Target perusahaan | Aktual |
|----|------------------|-------------------|--------|
|----|------------------|-------------------|--------|

|   |                             |       |      |
|---|-----------------------------|-------|------|
| 1 | Zero Defect                 | 100 % | 85 % |
| 2 | Tanggungjawab dalam Bekerja | 100 % | 80 % |
| 3 | Kecepatan Kerja Karyawan    | 100 % | 85 % |
| 4 | Output yang harus dicapai   | 100 % | 90 % |

**Sumber :** Hasil Observasi di Lapangan

Table diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan yang ada dibidang *Assembly* ini cukup menarik yang mana hampir semua karyawannya menerapkan prosedur kerja yang baik namun masih terdapat beberapa masalah dalam menjalani prosedur kerja tersebut. Hal ini bisa dilihat sendiri pada tabel, yang mana perusahaan menginginkan target kinerja karyawan mencapai 100 %. Akan tetapi nyatanya tidak sesuai dilapangan dimana setiap karyawan masih melakukan kesalahan. Perusahaan menginginkan Zero Defect 100 %, aktualnya dilapangan tingkat pencapaiannya hanya 85%, hal ini dikarenakan karyawan masih menimbulkan defect. Kemudian dalam tanggungjawab setiap karyawan diharapkan mencapai 100%, aktualnya dilapangan hanya 80%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurannya kesadaran setiap karyawan dalam melakukan tugasnya. Begitu juga dengan kecepatan kerja karyawan yang diharapkan 100%, aktual dilapangan 85%. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang lambat dalam bekerja sehingga Output yang diharapkan tidak dapat tercapai. Terakhir masalah Output yang harus dicapai oleh perusahaan diharapkan mencapai 100 %, tetapi aktualnya hanya mencapai 90 %.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: “PENGARUH PELATIHAN

DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ASSEMBLY PT SUMITOMO WIRING SYSTEM BATAM INDONESIA*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dilator belakang oleh permasalahan diatas ialah:

1. Kurangnya Pelatihan yang diberikan
2. Target tidak tercapai
3. Kurangnya memotivasi karyawan dan hanya berfokus kepada target
4. Kurangnya Tanggungjawab karyawan
5. Masih banyak menimbulkan defect
6. Kinerja karyawan yang masih terbengkalai akibat dari kurangnya penguasaan prosedur kerja yang ada

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalahnya terdiri dari:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas Tiga Variabel yaitu Kinerja, pelatihan dan motivasi kerja. Bagian *Assembly PT. Sumitomo Wiring System* Batam Indonesia.
2. Penelitian ini hanya mengambil karyawan pada bagian *Assembly PT. Sumitomo Wiring System* Batam Indonesia.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas ialah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly PT. Sumitomo Wiring System* Batam Indonesia?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini mampu memberikan manfaat, ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi terutama dalam hal peningkatan sumberdaya manusia, khususnya motivasi dan pelatihan kerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi peneliti

- Meningkatkan pengetahuan akan hal atau permasalahan berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* pada PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.
- Dapat mengetahui tentang berbagai jenis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* pada PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.
- Salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M), pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humoniora di Universitas Putera Batam

#### 2. Bagi institusi (UPB)

- Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi mahasiswa/i Sumber daya Manusia ingin melakukan penelitian tugas akhir serta penelitian jurnal selanjutnya.

#### 3. Bagi perusahaan

- Untuk menentukan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang cocok dengan perusahaan sehingga terciptai suasana yang kondusif dengan karyawannya.
- Dengan terciptanya suasana yang nyaman antara pemimpin dan karyawannya, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Bagi Pihak Lain / khalayak ramai

- Dapat digunakan sebagai pedoman atau referensi bagi para pemimpin dalam melakukan koreksi atas pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Dapat memberi tambahan pengetahuan serta informasi baru bagi para pembaca.