

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap bisnis saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing di era globalisasi. Di era sekarang, perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensi lembaga mereka dalam menghadapi saingan dengan cara memperbaiki SDM yang dimiliki. Mutu *human resources* harus dibarengi *training* yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala. *Training* yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia berupa karyawan yang handal.

PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan *training* terhadap keseluruhan pegawai dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas. Dari hasil observasi masih ditemukan operator yang tidak turut serta ikut *training* tatkala teknisi tersebut sudah di rencanakan mengikuti pelatihan. Data *training* di PT Simatelex Manufactory Batam periode bulan Juli – November 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1. *Data Training*

No.	Periode (Bulan)	Judul Penelitian	Jumlah Peserta	Peserta Tidak Hadir
1	Juli	<i>Screw and Leakage Test MC for Safety Valve</i>	25	16
2	Agustus	<i>Ultrasonic Welding MIC</i>	20	15
3	September	<i>Stripping Wire Machanie</i>	15	10
4	Oktober	<i>Automatic Screw Machine</i>	15	12
5	November	<i>Ultrasonic Leakage Test Machine</i>	30	20

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Merujuk tabel 1.1. dilihat bahwa terdapat banyak operator tidak mengikuti *training* yang diadakan oleh perusahaan. Hal tersebut jika ditanyakan kenapa tidak hadir, karyawan beralasan karena adanya kewajiban lain yang wajib diselesaikan disaat diselenggarakannya *training*. Tidak menutup kemungkinan jika hal ini dibiarkan, maka operator yang tidak menempuh *training* tidak memahami alur kerja bagian produksi bisa menyebabkan kejatuhan hasil produk dan alat.

Masa kerja adalah tingkatan pengalaman karyawan dihitung dari lama bekerja pada bidang lingkup tertentu. Jika seorang telah memiliki jangka waktu yang relatif panjang masa kerjanya, tidak akan mendapat kendala saat melakukan proses produksi dalam pekerjaan. Seorang karyawan memiliki masa kerja kemungkinan kecil terjadi kesalahan-kesalahan dapat dilakukan, sehingga tak mengganggu proses produksinya dan perusahaan tetap memenuhi target.(Supriyatna, 2020).

Hasil dari pengamatan di lapangan bahwa masih ditemukan di PT Simatelex Manufactory Batam beberapa karyawan yang baru mulai bekerja atau sudah lama memiliki hasil produksi yang masih kurang baik. Selain itu, kecakapan dan keilmuan yang masih kurang serta penguasaan terkait pekerjaan yang masih belum maksimal.

Berikut data masa kerja di PT Simatelex Manufactory Batam dalam rentan waktu bulan Juli – Desember 2020:

Tabel 1.2. Lama Bekerja

Bulan	0 – 6 Bulan	1 Tahun	1,6 Tahun	> 2 Tahun
Juli	55	15	20	10
Agustus	55	15	20	10
September	65	10	15	10
Oktober	65	10	15	10
November	50	20	20	10
Desember	50	20	20	10

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Dari tabel di atas bahwa karyawan pada masa kerja 0-6 bulan paling banyak dan itu di kategorikan sebagai karyawan baru. Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa sedikitnya karyawan dengan masa kerja lama cenderung akan mengganggu hasil produksi oleh sebab itu, perusahaan berupaya masa kerja karyawan harus berbanding lurus dengan keahliannya menurut standarisasi dibutuhkan oleh korporasi. Sehingga, lembaga bisa mendapatkan hasil baik diperoleh berdasarkan keahliannya. Untuk kepentingan perusahaan peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai hasil secara produktif (Setiyadi & Wartini, 2016).

Hasil wawancara bersama manajer Simatelex Manufactory Batam, karyawan kurang memaksimalkan potensi diri dalam bekerja, antusias dalam bekerja kurang serta proses kerja yang di jalankan kurang maksimal. Hal ini tentukan akan merugikan perusahaan dan rendahnya kualitas barang yang diproduksi. Data hasil produksi PT Simatelex Manufactory Batam periode bulan Juli - Desember 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.3. Target Produksi

No.	Bulan	Target Produksi (psc)	Hasil/Output (psc)	Target Minus (psc)
1	Juli	26.250	25.125	1.125
2	Agustus	26.250	25.272	978
3	September	26.250	24.875	1.375
4	Oktober	26.250	24.080	2.170
5	November	26.250	23.255	2.995
6	Desember	26.250	22.097.	4.153

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas tampak bahwa target produksi dari bulan Juli sampai Desember 2020 tidak pernah mencapai target. Dari Juli, September, Oktober, November, Desember target produksi yang tidak terpenuhi cukup besar dari pada bulan Agustus. Pada bulan Juli (1.125), bulan September (1.375), bulan Oktober (2.170), bulan November (2.995), dan bulan Desember (4.153). Jika ini terus menerus terjadi, industri mengalami kerugian dan pengurangan karyawan sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis melaksanakan *research* di perusahaan swasta bernama PT Simatelex Manufactory Batam. PT Simatelex Manufactory Batam merupakan perusahaan pembuat komponen elektronik dan peralatan listrik rumah tangga, penulis tertarik meneliti “**Pengaruh *Training*, Masa Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang dan penjelasan di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Kuantitas partisipan *training* tidak sebanding dengan yang ditargetkan.
2. Karyawan banyak tidak memahami secara rinci tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
3. Masa kerja karyawan tidak berbanding lurus dengan kemampuannya.
4. Karyawan belum dapat memaksimalkan potensi diri dalam bekerja.
5. Antusias karyawan dalam bekerja masih rendah.
6. Kinerja karyawan apabila belum optimal dapat menyebabkan produktifitas belum meraih produksi target.

1.3. Batasan Masalah

Bersumber dari pengidentifikasian permasalahan yang didapatkan penting bagi peneliti untuk memberi batasan problema guna lebih fokusnya pelaksanaan riset dan perolema yang diteliti. Diantara ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini, diantaranya :

1. Riset ini hanya meneliti mengenai pengaruh *training*, masa kerja, kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Objek penelitian di batasi hanya pada operator line OPP F3 PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Diantara perumusan masalah yang disusun, yaitu:

1. Apakah *training* memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah masa kerja memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah kualitas kerja terdapat pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
4. Apakah *training*, masa kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan *research* ini berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan *training* terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan masa kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan kualitas kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam
4. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan *training*, masa kerja, serta kualitas kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset yang dilakukan bisa meningkatkan wawasan tentang *training*, masa kerja serta kualitas dalam bekerja terkait kinerja pegawai pada PT Simatelex Manufactory Batam, bisa digunakan sebagai saran pada peningkatan keilmuan serta bisa digunakan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan, terutama untuk bagian manajerial PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Sebagai pertimbangan manajemen PT Simatelex Manufactory Batam untuk meilai kualitas kerja pegawai, riset ini bisa dimanfaatkan untuk pihak-pihak berkepentingan, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan riset ini dapat membawa implikasi bagi perkembangan teori utama pada masa yang akan datang.

2. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi, diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian lebih mendalam di waktu mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Bisa dijadikan sebagai landasarn penilaian kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin serta kepuasan kerja supaya kuantitas produksi meningkat.