

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis dalam periode sekarang mengharuskan setiap organisasi memiliki tujuan dan sasaran untuk mencapai target serta sasaran agar dapat membuat perusahaan bertumbuh dan maju. Hal seperti sasaran ini dapat dicapai dengan meningkatkan dan menjadikan Produktivitas sebagai dasar dari hasil produksinya. Kemajuan dan berkembang suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, Diantara banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya ialah karyawan dari organisasi, Dimana faktor ini berperan sangat vital terhadap perusahaan, disebabkan oleh karyawan terlibat secara langsung pada keseluruhan mulai dari proses perencanaan hingga proses terakhir dari suatu perusahaan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:10).

Barometer suatu organisasi bisa disebut sudah berkembang dan maju, Tidak diukur pada segi faktor keuntungan semata, Perlu adanya peranan perusahaan atau organisasi terhadap pengaturan sumber daya manusia yang dilakukan secara terprogram, terkonsep dengan mengutamakan azas professional, Berguna untuk terbentuknya kesetaraan pada pertumbuhan dalam kemajuan bisnis perusahaan diimbangi juga dengan kesadaran. Suatu individu berpartisipasi menjadi anggota pada suatu organisasi serta mempunyai pengaruh terhadap keefektivitas operasional internal.

(Nashir & Riyadi, 2018:4) menerangkan jika kinerja adalah kemampuan atau kualitas dari tanggung jawab yang dilaksanakan oleh seseorang dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan kewajiban ini berlandaskan pada kebijakan yang memiliki standar yang sudah di tentukan sebelumnya oleh organisasi. Organisasi atau perusahaan akan berkembang dan maju kalau kinerja dari setiap karyawan dapat dimaksimalkan dengan baik, Sebab dari itu karyawan diharapkan untuk dapat mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di Perusahaan.

Produktivitas kerja bagi seorang karyawan juga merupakan satu hal yang amat sangat penting di miliki, Produktivitas merupakan sifat individual yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Kemahiran dan kemampuan dalam melakukan sebuah pekerjaan merupakan faktor penting untuk dapat tercapainya sebuah kinerja yang baik, Namun perlu diketahui juga setiap karyawan memiliki kemahiran dan kemampuan yang berbeda, Hal ini hendaknya menjadi perhatian dari perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan kerja merupakan aspek dasar yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja, dengan adanya pelatihan yang disusun secara sistematis diharapkan karyawan bekerja dengan efektif dalam menjalankan tugasnya, Pencapaian terhadap target yang sudah di tentukan oleh perusahaan akan lebih mudah di capai.

Berdasarkan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:10) memaparkan jika motivasi merupakan energi dan dorongan dari dalam diri sendiri yang mana ini dimiliki oleh setiap individual. Agar seseorang dapat dan ingin melakukan pekerjaan dengan mengutamakan keterampilan serta kemampuan guna tercapainya target

dengan adanya kepedulian khusus yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Sebagian karyawan mengungkapkan bahwa mereka acapkali tidak bersemangat dalam berkerja disebabkan perusahaan tidak memberikan *reward* terhadap pencapaian dan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini adanya rasa kurang kepedulian organisasi untuk pemberian *Awards* kepada tenaga kerja yang sudah berkinerja dengan baik.

Faktor lain selain motivasi ialah Stres Kerja, Faktor ini berdampak juga terhadap kapasitas dari karyawan. Stres kerja dikatakan juga dimana suatu kondisi timbul dari ketidak seimbangan antara tuntutan atau tanggung jawab terhadap sumber daya atau kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi hanya membutuhkan prestasi kerja dan kontribusi kerja optimal yang diberikan karyawannya terhadap perusahaan. Akan tetapi perlu adanya pendekatan guna untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memaksimalkan kepemimpinan yang terarah dari terorganisasi dengan baik. Salah satu fenomena umum di Indonesia pimpinan organisasi ada yang kurang memperdulikan sistem pada manajemen kerja, hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukanya, Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak optimal dan berdampak kepada kinerja rendah juga berpengaruh pada produktivitas. PT Nittoh Batam merupakan perusahaan yang memiliki fokus pada pentingnya faktor karyawan terhadap pertumbuhan organisasi. PT Nittoh Batam bergerak dalam industri manufaktur penyediaan service optical lens bukan

kacamata yang menyiapkan produk dan *wealth management* berdasarkan prinsip perusahaan yaitu *Good Human Company*.

Tabel 1.1. Produktivitas produksi 2 PT. Nittoh Batam
Bulan Desember 2020-Mei 2021

Bulan	Plan Produksi	Pencapaian		Keterangan
		Actual	Persentase	
Des'20	204,850	195,673	95,52%	Tidak target
Jan'21	223,937	212,654	94,96%	Tidak target
Feb'21	185,659	184,891	99,59%	Tidak target
Mar'21	182,441	183,201	100,42%	Masuk masuk
April'21	160,227	143,470	89,54%	Tidak target
Mei'21	92,214	101,403	109,96%	Masuk target

Sumber: Supervisor PT Nittoh Batam (2021)

Berdasarkan data 1.1 Pencapaian produksi 2 PT Nittoh Batam, dapat disimpulkan jika adanya masalah mengenai pencapaian target produksi di PT Nittoh Batam yang dimulai dari bulan Desember 2020 serta Januari, Februari dan April 2021 jika berdasarkan nilai rata-rata yang di dapatkan sebesar 94,90% tentu dari hasil ini menunjukkan jika pekerja belum memenuhi sasaran atau target 100% yang diharapkan oleh Perusahaan. Produktivitas kerja dari pekerja patut dipertanyakan, karena selama 3 bulan berturut-turut target yang telah ditetapkan tidak mampu dicapai. Hal seperti ini bisa terjadi karena tidak optimal dan produktifnya proses pelatihan kerja terhadap karyawan yang diberikan oleh *pt. nittoh batam*.

Selain Pelatihan kerja, Kurangnya faktor motivasi menjadi alasan menurunnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh pada Produktivitas kerja. Tidak adanya penghargaan atau *reward* dari oraganisasi atau perusahaan

kepada Leader, Asisten Leader yang sudah memimpin dan membimbing para pekerja dalam pencapaian target.

Masalah lain terjadi yaitu mengenai Stres Kerja pada karyawan PT Nittoh Batam, Supervisor dan leader telah berupaya mengatasi cukup ketat dan melakukan motivasi berupa penghargaan dalam bentuk verbal (Pujian) jika karyawan atau operator mendapatkan target di PT Nittoh Batam, Akan tetapi hal tersebut dirasa kurang, Terbukti dengan masih banyaknya karyawan yang kurang antusias dan merasah acuh terhadap aturan yang sudah ditentukan. Masalah akan hal ini terbukti pada tingkat Stres kerja karyawan dilihat dari report kehadiran yang menggambarkan selama 6 bulan terakhir, kehadiran karyawan tidak selalu berada di angka 100% .

Tabel 1.2. Absensi PT Nittoh Batam
Bulan Desember 2020- Mei 2021

Bulan	Karyawan	Absensi		Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
		Izin	Sakit		
Des'20	174	4	6	10	5,7%
Jan'21	174	6	9	15	8,6%
Feb'21	174	1	3	4	2,2%
Mar'21	174	0	4	4	2,2%
Apr'21	174	6	7	13	7,4%
Mei'21	174	6	7	13	7,4%

Sumber: Human Resource (HR) PT Nittoh Batam (2021)

Berdasarkan data yang dimunculkan pada tabel 1.2 adanya kendala kehadiran yang rendah selama 6 bulan terakhir, Salah satu penyebab karena rendahnya sikap tanggung jawab yang dimiliki karyawan, Oleh sebab itu perlu adanya peran langsung dari PT Nittoh Batam untuk memperhatikan, mempelajari

alasan karyawan tidak masuk bekerja ini. Karyawan dikatakan merupakan unsur dan faktor amat vital pada organisasi. Kegagalan dan keberhasilan memiliki sebuah keterkaitan terhadap pengelolaan sumber daya yang baik dan terarah. Perusahaan sebesar Nittoh Batam harus memperhatikan faktor ini agar perkembangan, kemajuan dapat beriringan dicapai sesuai dengan target dan sasaran.

Berdasarkan gambaran data diatas serta juga mengamati kondisi perusahaan, Penulis merasa perlu untuk mendalami produktivitas kerja karyawan sebab itu penelitian menggunakan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Nittoh Batam** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pemaparan masalah sudah di kemukakan sebahagian di latar belakang, dari itu dapat diidentifikasi mengenai masalah yang terjadi, berikut:

1. Produktivitas kerja rendah dapat dilihat dari output yang selalu kurang dari target yang diberikan.
2. Kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang sudah diberikan pekerja.
3. Produktivitas kerja dapat karyawan dapat menurun jika karyawan mengalami penurunan pada motivasi.
4. Peningkatan produktivitas kerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Peneliti memberikan pembatasan pada masalah dalam melakukan pendalaman dari penelitian ini, dan berikut pemaparannya:

1. Penelitian dilakukan hanya pada batasan dan ruang lingkup yang berkaitan pada pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen.
2. Objek penelitian hanya ada pada ruang lingkup PT. Nittoh Batam.
3. Ruang lingkup penelitian mengenai responden hanya pada karyawan PT. Nittoh Batam yang berjumlah 174 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berpandangan dengan pemaparan pada pembahasan sebelumnya, peneliti dapat membuat sebuah rumusan masalah penelitian, seperti berikut ini:

1. Apakah pelatihan kerja memberikan pengaruh dan dampak pada produktivitas kerja pada PT. Nittoh Batam?
2. Apakah motivasi memberikan pengaruh dan dampak pada produktivitas kerja pada PT. Nittoh Batam?
3. Apakah stres kerja berpengaruh dan berdampak pada produktivitas kerja di PT. Nittoh Batam?
4. Pelatihan kerja, motivasi, dan stres kerja apakah memberikan pada dan dampak baik secara bersama-sama pada produktivitas kerja PT. Nittoh Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berpedoman pada latar belakang, dan juga mengikuti rumusan masalah maka didapatkanlah tujuan dari penelitian ini, seperti berikut:

1. Supaya mendapatkan keterangan apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Nittoh Batam

2. Supaya mendapatkan keterangan apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Nittoh Batam
3. Supaya mendapatkan keterangan apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Nittoh Batam
4. Agar memperoleh keterangan apakah pelatihan kerja, motivasi berdampak bersama-sama pada produktivitas kerja PT. Nittoh Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Berlandaskan pada pemaparan sebelumnya, Sehingga penulis dapat menjelaskan keuntungan yang didapatkan pada penelitian, seperti :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dengan diketahuinya hasil semoga dapat bermanfaat untuk bahan dalam proses pengenalan dan pelajaran guna memperluas dan menambah bahan ajar pada ilmu pengetahuan yang berkaitan pada pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja pada produktivitas kerja.
2. Penulis berharap jika penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber Pustaka agar dapat membantu penelitian lainya yang berhubungan dengan masalah yang sama seperti yang penulis angkat.

1.6.2 Manfaat Praktis

Beberapa benefit secara praktis nantinya yang diterima oleh beberapa pihak mengenai hasil penelitian yang peneliti teliti ini sebagai berikut:

1. Benefit yang di peroleh Perusahaan

Dengan adanya keluaran dari penelitian, penulis berharap ini dapat dijadikan masukan yang membangun bagi perusahaan untuk dapat di

jadikan bahan evaluasi dalam proses pengambilan keputusan terhadap pentingnya produktivitas kerja dalam kemajuan organisasi.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dipergunakan sebagai referensi dalam peningkatan ilmu pengetahuan yang terutama membahas mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan stres kerja mengenai produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti

Peneliti harap dengan adanya ini dapat menjadi sumber pustaka serta membantu penelitian terlebih pada masalah yang penulis lakukan, serta dapat mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman peneliti sendiri tentunya.