

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai sumber daya khusus dalam organisasi yang sulit ditiru oleh pesaingnya. Menurut (Becker dan Huselid, 2006: Wreight dkk,2001) dalam (Domínguez-falcón, 2016: 2) manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dan posisi kompetitifnya. Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan, disamping sudah banyak nya teknologi-teknologi yang telah berkembang pada jaman ini, seperti maraknya perkembangan teknologi berupa alat-alat mesin yang sering digunakan perusahaan khususnya perusahaan industri yang diyakini dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.Sumber daya manusia juga sangat berpartisipasi dalam keberhasilan suatu perusahaan, apabila perusahaan tidak didukung oleh sumber daya manusianya maka dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai target perusahaan karena sumber daya manusia digunakan sebagai tenaga kerja yang paling dibutuhkan untuk mengola setiap asset-aset yang ada.

Manusia menjadi salah satunya makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki akal dan pikiran, sehingga apa yang ingin dilakukan atau di perintah bisa dilakukan dengan sangat mudah untuk di lakukan.Setiap orang bisa melakukan setiap pekerjaanya dengan mudah jika mendapatkan pelatihan, tidak ada pekerjaan didunia ini yang tidak bisa dilakukan. Sebagai satu-satunya makhluk yang mempunyai kemampuan

berfikir yang efektif, dalam melakukan segala pekerjaannya tentunya harus mendapatkan arahan atau bimbingan terlebih dahulu agar pekerjaan yang akan dilakukan bisa terselesaikan secara sempurna. Sama halnya didalam perusahaan sumber daya manusia yang efektif di dapatkan karena adanya arahan atau bimbingan dari orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

Karyawan dalam setiap organisasi di dunia ini disebut sebagai sumber daya manusia. Karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya ketika seorang dalam bidangnya telah melakukan pelatihan atau *training* terhadap karyawan. Misalnya dalam hal memasuki ruangan pekerjaan, pemandu memberikan pelatihan kepada karyawan agar setiap memasuki kawasan pekerjaan harus selalu melewati pintu utama yang khusus disediakan untuk karyawan yang baru datang dari luar perusahaan. Tujuan utamanya meberikan arahan seperti ini karena karyawan yang baru datang dari rumah sudah terkontaminasi oleh debu dan kotoran. Pada pintu utama telah disediakan ruangan untuk mensterilkan seluruh bagian tubuh, barulah karyawan bisa memasuki ruangan pekerjaan. setiap melakukan suatu pekerjaan karyawan tentunya harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai bidang pelatihan yang dilatih.

Tanpa adanya pelatihan yang diberikan karyawan tidak akan tau bagaimana cara melakukan sesuatu. Arahan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan terkait fenomena diatas bukanlah arahan yang secara Cuma-Cuma, akan tetapi arahan itu dilakukan karena barang yang di produksi harus benar-benar steril dari benda-benda asing dan sebagainya.

Mesin dalam perusahaan atau asset yang ada dalam perusahaan tentunya dikelola oleh sumber daya manusianya. Bagaimana mungkin seorang karyawan dapat menjalankan mesin tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu. Tata cara menjalankan mesin tentunya didapatkan dari orang yang sudah berpengalaman di bidangnya. tentunya pelatihan yang diberikan ada keterkaitannya dengan kinerja, Jika pelatihan yang diberikan berhasil maka baguslah kinerja yang di hasilakan dan sebaliknya jika kurang efektifnya kinerja yang dihasilkan berarti ada yang salah terhadap pelatihan yang diberikan, dan atau bisa saja karena faktor dalam diri karyawan.

Menurut (Arifudin, 2019: 185) bahwa seorang karyawan didapatkan dengan cara melakukan perjanjian antara dua(2) pihak yaitu pihak penjual dan pembeli, karyawan akan menjual tenaganya (baik fisik maupun non fisik) kepada perusahaan dan akan mendapatkan imbalan sesuai yang telah disepakati dan ditandatangani. Seseorang yang telah diakui bisa melakukan perjanjian pekerjaan dengan kata lain seorang yang sudah bisa masuk dunia kerja tentunya adalah seseorang yang mau dan bisa diarahkan bahkan dibentuk cara kerjanya sesuai dengan kemauan perusahaan dengan kata lain karyawan ikut berpartisipasi untuk mencapai target perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan selain menjadi faktor pendukung keberhasilan perusahaan tentu juga membantu perusahaan menaikkan produktivitas dalam perusahaan.

Perusahaan Industri dalam negeri adalah perusahaan yang sangat ketat persaingannya selain berlomba-lomba untuk memproduksi produk yang unggul tentunya perusahaan industri dalam negeri berlomba-lomba menaikkan citra

perusahaan agar investor mau untuk menanamkan modal untuk berinvestasi dalam perusahaan . Dewasa ini kita tidak boleh melupakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan adalah kerja keras manusianya yang mau membantu perusahaan untuk menaikkan citra perusahaan yang didasari dari pelatihan yang diberikan. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya tentunya memperhatikan pelatihan dan pengalaman pekerjaan. Pelatihan yang tepat sasaran serta pengalaman yang mendorong karyawan ke-level yang lebih tinggi, bahwa kedua variabel ini mengarah kearah yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengertian menurut (Edy wirawan dkk, 2016: 42).

Salah satu cara untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan yakni dengan cara mengadakan pelatihan. Pelatihan untuk usaha memperbaiki prestasi dalam dunia kerja yang sedang menjadi tanggung jawabnya. menurut (Zunara& Fatyandri, 2017: 232) bahwa kinerja seorang karyawan merupakan aspek yang ditingkatkan melalui faktor pembinaan dan pelatihan, maka dengan itu perusahaan harus menerapkan faktor-faktor pelatihan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diadakan sebuah perusahaan memiliki peran positif baik untuk karyawan maupun perusahaan. pelatihan yang diberikan akan menambah wawasan karyawan tentang pekerjaan yang sedang dikerjakannya serta membantu untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan aktualisasi diri. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mengali potensi yang dimilikinya, seperti kita tahu setiap orang dilahirkan memiliki kemampuan masing-masing yang berbeda, akan tetapi dalam dunia kerja kemampuan yang seperti itu belum tentu sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan

perusahaan.pentingnya pelatihan membantu karyawan mengetahui bagaimana melakukan sesuatu sesuai bidang pelatihan yang diadakan. Pelatihan yang diadakan mampu menambah wawasan tentang pekerjaan yang sedang dilakukannya jadi tidak heran jika karyawan yang telah mendapatkan pelatihan lebih berkompeten dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan yang tidak pernah mendapatkan pelatihan sama sekali.

Pengalaman kerja kerap menjadi masalah dalam dunia kerja, seringkali terjadi dalam perusahaan tepatnya pada karyawan, bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya sebelumnya, tentunya hal ini membuat karyawan harus mulai belajar lagi dengan pekerjaan baru yang sedang dikerjakannya. Kendala-kendala seperti itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, akibatnya karena tidak sesuai dengan bidang pengalaman yang dikuasainya, karyawan kurang berkompeten, kurang menguasai dalam melakukan pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang mendapatkan posisi pekerjaan sesuai dengan pengalaman pekerjaannya sebelumnya tentu saja karyawan tersebut lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya dibanding karyawan yang sama sekali tidak memiliki pengalaman dan yang sudah punya pengalaman tapi ditempatkan di posisi pekerjaan yang berbeda dengan pengalaman pekerjaan sebelumnya.

Dalam dunia industri pengalaman kerja adalah salah satu hal yang sering disorot, kerap sekali ketika seseorang melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan, dalam melampirkan berkas-berkasnya seorang karyawan tidak akan lupa melampirkan berkas pengalamannya didalamnya dengan catatan calon karyawan

memang sudah pernah berkerja sebelumnya, karyawan meyakini bahwa dengan melampirkan berkas pengalaman maka proses seleksi sedikit lebih membantunya. Tak jarang sekali ketika proses melamar pekerjaan dan masuk tahap *interview* pengalaman kerja menjadi topik yang sangat menarik untuk dipertanyakan.

Perusahaan tergiur dengan kinerja seseorang yang telah bekerja dan telah memiliki pengalaman pekerjaan mungkin lebih berkompeten dalam bekerja, apalagi jika pengalaman yang sebelumnya sesuai dengan yang kriteria perusahaan minta. Pengalaman kerja sangat penting bagi perusahaan, setidaknya karyawan tidak perlu di ajarkan dengan hal-hal gampang di sekeliling pekerjaan karena sudah didapatkan di perusahaan sebelumnya bekerja, selain lebih mudah diarahakan, orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja biasanya lebih cepat dan tangkap tentang apa yang diajarkan. Tidak butuh lama untuk mengajarkan hal tersebut kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman di banding yang sama sekali tidak punya pengalaman pekerjaan. Tentunya untuk orang yang tidak mempunyai pengalaman, akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diajarkan hal-hal tentang pekerjaan dibandingkan dengan yang mempunyai pengalaman kerja. Meskipun diketahui seseorang bisa karena biasa, akan tetapi dibalik ini perusahaan selalu menginginkan karyawan yang cepat dan mudah untuk memahami sesuatu tanpa banyaknya proses mengerti akan hal baru yang dilalui.

Kinerja karyawan dalam konteks ini disebut sebagai penilaian dari hasil atau prestasi kerja karyawan karena mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan tiap-tiap

karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang handal dan efektif, jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan ialah sesuatu yang ditunjukkan pada perusahaan, kinerja menjadi tolak ukur seorang karyawan yang diyakini mampu melakukan pekerjaannya. Tentunya kinerja menjadi salah satu kesempatan bagi karyawan untuk menjadi salah satu karyawan terbaik dalam perusahaan, banyaknya keuntungan jika dalam bekerja, seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif dan efisien seperti terciptanya produktivitas yang kondusif dan tepat sasaran. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap target dan tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan merosot maka untuk mencapai target perusahaan adalah hal yang sangat tidak mungkin untuk dicapai.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja yang bagus dapat membantu perusahaan untuk mencapai target, kinerja yang buruk akan sebaliknya membuat perusahaan rugi, perusahaan selalu menuntut karyawannya memiliki kinerja yang efektif dan efisien oleh karena itu perusahaan selalu membuat sebuah peraturan yang membuat karyawan ingin berlomba-lomba setiap hari untuk lebih memperbaiki kinerjanya, seperti adanya kenaikan gaji, bonus, bahkan kesempatan menjadi pekerja tetap. Hal tersebut bukanlah sesuatu hal yang Cuma-Cuma perusahaan berikan tetapi agar setiap karyawan tergiur akan kesempatan tersebut dan memberikan kinerja terbaiknya.

Target yang perusahaan hasilkan adalah hasil kinerja karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Ada

pemimpin yang berusaha memberikan dorongan dan semangat terhadap bawahannya, lingkungan pekerjaannya, kondisi perusahaan, pelatihan dan pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Osi Electronics batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri tepatnya perusahaan manufaktur. Perusahaan yang mengolah bahan baku mentah menjadi barang jadi. PT Osi Electronics adalah perusahaan industri yang memproduksi produk *wire harnes* PCB dan membuat LCD PT. perusahaann yang beralamat di Cammo industrial Park blok F No.3A Batam Center. PT Osi Electronics adalah perusahaan milik asing yang mempunyai pusat perusahaan di USA dan memiliki anak cabang di Batam tepatnya PT. Osi Electronics batam yang mengolah barang setengah jadi menjadi bahan jadi. PT Osi Electronics mempunyai kebijakan kualitas yang ditanamkan dalam badan perusahaan yaitu *quality, delivery* dan *cost intergrity* (QDCI) Perusahaan yang menekan kan pada kualitas, pengiriman, biaya dan integritas.

Di batam sendiri PT. OSI Electronics telah berdiri sejak 2007 silam yang pada mulanya perusahaan tersebut merupakan perusahaan BESA Technology yang beralamat di kawasan industri seraya batam. Dikarenakan adanya *upgrading* perusahaan, maka BESA Technology berganti nama menjadi PT. OSI Electronics Batam yang kemudian berpindah tempat dari kawasan industri seraya menjadi beralamat di kawasan industri Cammo Blok F No.3A Batam center.

Pada mulanya PT. OSI Electonics batam hanya bergerak di bidang perakitan PCBA saja, tepatnya PCBA yang digunakan dalam perakitan dalam dunia medis

atau pembuatan alat-alat kedokteran (*medical devices*), alat-alat kerdigantaraan (*aero spaces*) dan pada saat itu juga perusahaan ini merupakan perusahaan yang hanya memiliki karyawan sebanyak 480 orang saja sudah termasuk staff dan para manajerial. Namun seiring berkembangnya jaman ke jaman dan kebutuhan dari pada *costumer* semakin meningkat orderanya, maka tepat pada tahun 2009 dibukalah divisi baru yaitu divisi *wire harnes* dan membuka gedung baru di kawasan industrial cammo tetapi terletak di blok B2 Batam centre. Kemudian dari tahun ke tahun keadaan perusahaan terus mengalami peningkatan dan tepatnya pada tahun 2011 PT.OSI Electronics kembali membuka devisi baru lagi yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan konsumen yang semakin bertambah. Maka pada saat itu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur ini membuka divisi lagi yaitu divisi *Automotive* yang dimana produknya sama dengan produk yang sedang di kerjakan di blok F3A yaitu PCBA akan tetapi PCBA yang dikerjakan pada divisi ini adalah PCBA untuk kendaraan bermotor. pada tahun yang sama PT. Osi electronics Batam membeli perusahaan ACE Tech yang kemudian digabungkan dengan PT.OSI electronics.begitulah sedikit sejarah berdirinya PT.OSI yang berhasil peneliti rangkum.

PT Osi Electronics Batam adalah perusahaan yang berfokus pada kualitas dan target yang tentunya selalu diarahkan untuk bekerja secara hati-hati dan cepat,akan tetapi sering sekali ditemui dalam pengaktualisasian di lokasi banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan tentang pekerjaannya, hanya mendapat arahan-arahan secara lisan tentang pekerjaan yang didapatkan pada masa *training*. Sehingga kerap sekali adanya masalah-masalah yang timbul pada saat

melakukan pekerjaannya. Awal mulai bekerja atau sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus terlebih dahulu membaca dan mengikuti intruksi kerja yaitu standar operasional prosedur atau disingkat dengan (SOP) atau *manufacturing assembly instruction* (MAI). Intruksi kerja ini wajib di pajang dalam setiap departemen-departemen yang ada di PT, intruksi ini dapat membantu karyawan baru atau bahkan karyawan lama untuk mengetahui hal-hal apa yang dibutuhkan dan hal-hal yang perlu dilakukan dan tidak dilakukan. Tentunya intruksi seperti itu belumlah cukup untuk dipahami karyawan apalagi karyawan masi berstatus karyawan baru.

Didalam PT Osi, *leader* dipercayai memberikan *training* kepada karyawan yang baru *join* dan selanjutnya akan diserahkan ke karyawan lama untuk di *training* lagi. Tentunya dalam memberikan training karyawan lama akan memberikan cara *training* yang berbeda-beda tergantung cara karyawan barunya untuk memahaminya karena pemahaman seseorang berbeda-beda. Karyawan lama bisa saja men-*training* anak baru dengan jangka yang sangat lama karena karyawan baru sebelumnya tidak mempunyai pengalaman dalam bekerja dan lambatnya pemahamannya tentang pekerjaan yang di *training*. Tentunya ketika karyawan lama memberikan *training* kepada karyawan baru, tentu saja dia meninggalkan pekerjaannya dan tentunya mengurangi *output* perusahaan diakibatkan terbuang waktu yang seharusnya bekerja menjadi mengajar karyawan baru.

Defect atau sering disebut barang rusak yang kerap sekali terjadi karena ulah karyawan. Pelatihan yang minim membuat karyawan suka bekerja dengan asal-asal dan berdampak pada kualitas barang yang dikerjakan. PT Osi memiliki sangat banyak produk tidak heran dalam satu hari (*3 shift*) sekiranya 15-20 lebih melakukan

conversion dengan istilah lain berganti model yang akan dijalankan. Intruksi setiap produk berbeda-beda, hal ini membuat *manufacturing assembly instruction* (MAI) & *loading list* (LL) harus memiliki nama *project* sesuai produk di dalamnya agar karyawan tidak salah menggunakan MAI, karena jika salah menggunakan intruksi maka barang yang akan di produksi 100% dipastikan *defect*.

Sering terjadi pada aktualisasi di lapangan bahwa karyawan kerap sekali salah *preapare* MAI dan ada yang sudah benar mengambil dokumen akan tetapi tidak membaca intruksi tersebut. Kelalaian-kelalaian seperti itu yang membuat barang yang di produksi menjadi *defect production*. Barang yang rusak tentunya akan berpengaruh terhadap *output* perusahaan, butuh waktu yang lama untuk melakukan perbaikan, apalagi barang tersebut *urgent* untuk dikirimkan terhadap *costumer* atau pelanggan, tentunya hal tersebut membuat performa perusahaan menurun.

Pelatihan yang kurang tepat pada sasaran akan membuat kekacauan seperti yang dijelaskan diatas. begitu sebaliknya pelatihan yang baik dan tepat sasaran memberikan rasa kerja yang aman dan berkompeten dalam bidang masing-masing. Dalam kondisi fenomena seperti diatas manajemen juga tidak lupa meninjau kembali hal yang berhubungan dengan pelatihan yang teraktualisaikan.

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan yang ada pada PT.Osi

No	Jenis pelatihan	Sasararan pelatihan
1	Basic training	<p>Pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan baru yang baru <i>join</i> dalam perusahaan. Jenis pelatihan ini biasanya seperti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ESD Awareness</i> • <i>MSD Awareness</i> • <i>Component Identification</i> • <i>Defect Criteria</i> • <i>Good Document Practice (GDP)</i> • <i>Basic soldering</i>
2	Quality Procedure Training	<p>Jenis pelatihan ini diberikan kepada staff baru yang baru join di perusahaan. , pelatihan ini sistemnya adalah <i>read & review</i> atas procedure yang staff gunakan di area kerja mereka masing</p>
3	<i>Practical Training</i>	<p>Pelatihan ini diberikan untuk memberikan skill dan ketrampilan pada setiap karyawan yang sudah mulai bekerja di lapangan. Jenis pelatihannya seperti:<i>soldering, assemblu, manual insert, mesin operasion, inspection.</i></p>
4	<i>Specific Training</i>	<p>Pelatihan ini di berikan setelah karyawan menguasai pelatihan <i>practical training</i> dengan tujuan agar karyawan memiliki tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai bidang pekerjaan masing-masing karyawan di lapangan atau dia area.</p>

Sumber: HRD PT.Osi Electronics.

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur seseorang untuk melakukan pekerjaan, seseorang yang sudah pernah bekerja pada bidang yang sama pastilah akan lebih cepat dalam menangkap pebelajaran tentang pekerjaan yang akan di kuasainya.

Dalam PT Osi banyak sekali ditemui karyawan yang pengalamannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dikuasainya, bahkan sering ditemui karyawan yang tidak mempunyai pengalaman bekerja. Seperti yang dijelaskan di atas PT Osi adalah perusahaan yang memproduksi PCB, PCB (*printed circuit board*) produk PCB adalah produk yang berhubungan dengan kelistrikan atau kerap disebut dengan papan sirkuit dari logam yang menghubungkan komponen elektronik yang berbeda.

Memproduksi PCB dalam perusahaan berarti membutuhkan banyak komponen-komponen yang berbeda-beda yaitu komponen *SMT* dan komponen *BACK END*. Komponen SMT adalah komponen yang sangat susah dipahami bagi pemula, ada nilai-nilai yang harus dipahami setiap melakukan pergantian komponen. Berikut penulis lampirkan tentang nilai komponen yang berhubungan dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan setiap dalam bekerja. Salah satu komponen PCB adalah komponen kapasitor, komponen yang mempunyai nilai merupakan komponen yang sering sekali karyawan salah pasang sehingga sering sekali barang defect terlewatkan. Berikut penulis lampirkan satuan dalam kapasitor yang ditetapkan dan menjadi acuan karyawan dalam bekerja:

Tabel 1.2 Data Satuan farads pada PT Osi Electronics

<i>Pico farads (pF)</i>	<i>Nano farads(nF)</i>	<i>Micro Farads(Uf)</i>
1	0.001	0.000001
10	0.01	0.00001
100	0.1	0.0001
1000	1	0.001
10000	10	0.01
100000	100	0.1
1000000	1000	1
10000000	10000	10
100000000	100000	100

Sumber: data sheet PT Osi Electronics

Kebanyakan *defect* pada PT Osi adalah *defect* ketika melakukan penyambungan komponen, kurangnya pemahaman tentang hal tersebut terjadi karena tidak adanya pengalaman dalam bidang yang dikerjakan, salah satu contohnya: ketika suatu produk dimintai nilai komponen yang bernilai 10pF, tetapi yang terpasang adalah 10Nf, karyawan berfikir bahwa keduanya memiliki nilai yang sama, akan tetapi dari tabel penjelasan yang penulis buat diatas bahwa 10pF =0.01nf dan sedangkan 10nf =10000 pf jika di *convert* ke satuan pf, perbedaan nilai komponen yang sangat jauh membuat *defect* semakin bertambah. Fenomena-fenomena seperti itu terjadi karena kemampuan pemahaman karyawan yang kurang. Pengalaman yang kurang membuat pekerjaan semakin melambat, butuh beberapa waktu untuk memahami hal-hal seperti itu. Melembatnya pekerjaan, terhambatnya *output* , *defect* yang dihasilkan setiap hari bertambah, tentu hal-hal tersebut menjadi masalah serius dalam perusahaan.

Berbeda dengan seseorang yang memiliki *skill* atau pengalaman dalam bidang ini, tentunya lebih mengerti dan memahami akan hal apa saja yang akan dilakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan dan sudah pastinya karyawan yang

mempunyai pengalaman lebih paham akan fenomena diatas dan akibat yang di hasilkan ketika karyawan paham akan apa yang dikerjakan adalah, sistem kerja yang cepat dan tidak adanya *defect* yang di hasilkan dalam memproduksi barang. Kurangnya pelatihan dan pengalaman kerja mencerminkan kurangnya ketrampilan dan kreativitas karyawan dalam bekerja. Dengan melihat kondisi tersebut, penjelasan tentang masalah-masaalah tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KRYAWAN PT OSI ELECTRONICS BATAM”

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics batam adalah:

1. Kurangnya *training* atau pelatihan sering membuat karyawan kurang paham dalam melakukan pekerjaan yang dilakukanya sehingga meningkatnya angka kerusakan pada barang.
2. Kurangnya pengalaman membuat karyawan lambat dan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya sehingga target tidak dapat tercapai.
3. Kurangnya pemahaman karyawan tentang pekerjaan sehingga sering terlewat *defect*.
4. Pengalaman yang dikuasai karyawan berbeda dengan posisi pekerjaan yang dikerjakan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan kemampuan peneliti, penulis membatasi masalah terkait judul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics batam.

1. Pelatihan (X1) membatasi masalah pemahaman karyawan tentang pekerjaan.
2. Pengalaman (X2) hanya membahas tentang jenis pengalaman terkait dengan penelitian.
3. Kinerja (Y1) hanya membatasi prestasi dan penghargaan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang penulis buat diatas maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam ?
3. Apakah pelatihan dan pengalaman secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi electronics Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang peneliti buat diatas maka tujuan daripada penelitian tersebut adalah

1. mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam.
2. Mengetahui pengaruh variabel pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam.
3. Mengetahui secara keseluruhan pengaruh variabel pelatihan (X1) dan variabel pengalaman (X2) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Osi electronics Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan maka Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam segi teoritis:

penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam ilmu pengetahuan terkait pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

2. Dalam segi praktisi:

- a Akademisi, seperti dosen atau mahasiswa penelitian ini dapat menjadi bahan referensi kajian untuk menggali informasi yang lebih mendalam terkait pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.
- b Untuk perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam proses pemberian pelatihan terhadap karyawan, dan proses penempatan posisi kerja sesuai dengan pengalaman yang di kuasai.
- c Untuk masyarakat, penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan terkait pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT.