

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga perkembangan teknologi yang kian pesat pada era globalisasi ini, keinginan dan kebutuhan masyarakat pun semakin bertambah banyak. Kebutuhan dan keinginan masyarakat meliputi tiga hal yaitu sandang, pangan dan papan. Dengan adanya kebutuhan dan keinginan manusia yang perlu dipenuhi, maka semakin banyak pula perusahaan-perusahaan bermunculan dan berkembang diseluruh dunia. Perusahaan-perusahaan yang ada baik perusahaan yang sudah berdiri sejak lama maupun perusahaan baru atau perusahaan *start up* saling bersaing untuk dapat memenangkan pelanggan-pelanggan, bertahan hidup dan menjadi yang ternama. Untuk dapat menjadi yang ternama dan bertahan, sebuah perusahaan haruslah mampu mencapai tujuan-tujuannya dengan berbagai macam taktik dan tentunya akan melewati proses *trial* dan *error* terutama dalam situasi pandemi yang melanda seluruh belahan dunia saat ini. Juga adanya perang politik dan ekonomi antar beberapa negara-negara tertentu memengaruhi negara-negara yang terlibat hubungan kerjasama dengan negara-negara tersebut.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya pasti akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai semua tujuannya. Dalam proses pencapaian tujuan-tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan dorongan dari segala aspek mulai dari teknologi, sumber dana atau modal, hingga sumber daya manusia. Terpenuhinya aspek-aspek ini dengan baik maka perusahaan seharusnya akan mampu mencapai

stabilitas, mencapai tujuan-tujuannya, dan memenuhi visi misi perusahaan yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai keberhasilan, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki andil yang sangat besar dan menjadi pengaruh dan atau bahkan penentu keberhasilan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dibagian manajerial (*top management*) karena mereka merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan yang memiliki andil untuk menyusun rencana-rencana dan tujuan-tujuan perusahaan, pengendali aktivitas perusahaan dan juga menjadi sumber utama yang mampu membuat perusahaan berkembang menjadi lebih besar dan luas dari yang sebelumnya. Sumber daya manusia menjadi sebuah faktor penentu bilamana perusahaan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif. Karyawan-karyawan selaku sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berfungsi sebagai perencana, pemikir dan pengendali segala aktivitas yang berlangsung dalam perusahaan, untuk mencapai efektivitas dan produktivitas maka karyawan perlu memberikan kinerja yang baik (Azhari & Supriyatin, 2020). Semakin bermutu dan berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan yang kemudian meningkatkan efektivitas perusahaan. Pentingnya kinerja yang baik bagi kontinuitas dan perkembangan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya pelatihan yang diberikan kepada karyawan mengenai proses kerjanya atau pelatihan yang diperlukan karyawan dalam bekerja, penghargaan atas pencapaian yang telah di capai karyawan dan ada atau tidaknya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada saat ia bekerja.

Training atau pelatihan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dengan intensi meningkatkan kemampuan karyawan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pelatihan dalam sebuah perusahaan penting untuk dilakukan. Adanya pelatihan yang diberikan memiliki fungsi untuk membantu karyawan dalam mengasah dan memperdalam kemampuan mereka serta memberikan ilmu-ilmu baru yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Indriani *et al.*, 2020). Hasil dari pelatihan tak hanya memberikan pengetahuan yang baru dan memperdalam ilmu, namun juga membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterima atau diembankan kepadanya (Pratama & Wismar'ain, 2018). Pemberian *training* atau pelatihan kepada karyawan juga harus memperhatikan dan didasari dengan kesesuaian dan kebutuhan terhadap pekerjaan karyawan melalui jenis *training* yang sesuai agar *training* yang diberikan tidak menjadi sia-sia (Silalahi, 2021:56).

Selain dari *training* atau pelatihan, *reward* juga merupakan faktor yang penting dalam operasional sebuah perusahaan. Menurut (Iskandar, 2019:135) *reward* ialah sebuah apresiasi atas sebuah kesuksesan atau keberhasilan yang telah dicapai. Pentingnya pemberian penghargaan bagi karyawan oleh suatu perusahaan sebagai usaha yang dikerjakan agar bisa memperoleh sumber daya manusia (tenaga kerja) profesional yang imbang dengan tuntutan jabatan diperlukan agar dalam pelaksanaan tugas, segala sesuatu dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien (Michelle & Nainggolan, 2018). *Reward* dalam perusahaan adalah sebuah bentuk komplimen yang diberikan kepada karyawan. *Reward* atau penghargaan dapat

berbentuk penghormatan, pujian, promosi, tunjangan/ insentif/ bonus, dll. Pemberian *reward* membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, reward juga membuat karyawan merasa usahanya dihargai.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif dan atau negatif yang dirasakan oleh karyawan atau dapat disimpulkan sebagai perasaan senang atau tidak senang ketika karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pada saat bekerja (Fattah, 2017:65). Kepuasan dalam bekerja ialah rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga hasil yang ditimbulkan cenderung baik. Kepuasan kerja ini bersifat individual. Pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik (Purnamasari & Alimuddin, 2019). Beberapa faktor pendorong kepuasan kerja yaitu, gaji yang diterima, peluang jenjang karir dimasa yang akan datang melalui promosi, lingkungan kerja, dll. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu hal yang sangat di dambakan oleh sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik tentu saja akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik dan mendorong perusahaan berkembang lebih cepat. Kinerja merupakan suatu pencapaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan dan berhubungan dengan tujuan atau visi misi dari sebuah perusahaan. Peneliti dalam penelitian ini melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan asing yang memiliki investasi perusahaan manufaktur di Indonesia yaitu PT Simatelex Manufactory Batam yang berlokasi di Batamindo Industrial Park Batam. Batamindo Industrial Park merupakan salah satu kawasan industri

yang ada di Kota Batam dengan luas 320 hektar. Banyak perusahaan-perusahaan baik perusahaan dengan investasi dalam negeri maupun perusahaan dengan investasi dari luar negeri membangun dan mengembangkan perusahaannya didalam kawasan ini. Sebagian besar perusahaan-perusahaan yang tergabung di kawasan ini bergerak di bidang manufaktur. PT Simatelex Manufactory Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergabung di kawasan industri ini. PT Simatelex Manufactory Batam yang beralamat di Jl. Beringin Lot 332-334, Jl. Beringin Lot 03, Jl. Gaharu Lot 103-103A Kec. Muka Kuning Kel. Sei Beduk, Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia merupakan sebuah perusahaan cabang dari perusahaan induk (Simatelex Manufactory Company Limited) yang berada di Negara China. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1969 di China yang artinya telah beroperasi selama 52 tahun, kemudian pada tahun 2019 Simatelex Manufactory Company Limited memasukkan investasinya ke Indonesia yakni Kota Batam maka berdirilah PT Simatelex Manufactory Batam hingga kini yang sudah berjalan 3 tahun dan masih terus beroperasi. Simatelex Manufactory Company Limited yang berlokasi di China memproduksi berbagai alat rumah tangga seperti alat pengering rambut, mesin pembuat kopi, setrika, dispenser dan berbagai peralatan elektronik rumah tangga lainnya. PT Simatelex Manufactory Batam pada saat ini sedang mengerjakan beberapa *project* produksi alat rumah tangga seperti mesin pembuat kopi dengan berbagai model, mesin pembuat pizza dan *coravin wine opener*. Seluruh produk yang di produksi di perusahaan yang ada di Batam saat ini di *export* keluar negeri (US dan negara Eropa lainnya) dan tidak di pasarkan di Indonesia. PT Simatelex Manufactory Batam memiliki lebih kurang 1.800 orang

karyawan per oktober 2021, oleh karena itu pengontrolan dan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar tidak terjadi penyimpangan sumber daya manusia yang tidak diinginkan yang kemudian dapat merugikan baik perusahaan maupun karyawan.

Seiring dengan semakin berkembangnya perusahaan, munculnya permasalahan terhadap kinerja sumber daya manusia yang tentu saja akan menurunkan kinerja dan performa perusahaan, diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang baik agar karyawan dalam perusahaan bisa berkembang, bertahan dan menyokong berkembangnya perusahaan. Beberapa fenomena mengenai sumber daya manusia (karyawan) yang terlihat pada PT Simatelex Manufactory Batam ialah kurangnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data *rework* di sebabkan oleh pelatihan yang hasilnya kurang terlihat dari kinerja karyawan, kurangnya rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan serta penerapan sistem *reward* yang dapat menunjang semangat kerja karyawan dan tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya *rework* yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan bahwa adanya kinerja yang kurang baik seperti yang tertera pada tabel data *rework* perusahaan di tahun 2020 dibawah ini.

Tabel 1. 1 Data *Rework Manhour* Departemen Produksi Q1-Q4 pada tahun 2020

Periode	Used Manhour
Q1	891.7
Q2	1712.3
Q3	2017.3
Q4	177.9

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam,2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas yang diperoleh dari manajer departemen produksi menunjukkan bahwa adanya kegiatan *rework* yang dikerjakan dan jumlah waktu yang digunakan untuk mengerjakan *rework* pada tahun 2020. Pada kuartal pertama tahun 2020 tercatat adanya *rework* yang dikerjakan oleh karyawan yang menghabiskan 891.7 jam, pada kuartal ke dua *rework* menghabiskan 1712.3 jam, di lanjut pada kuartal ke tiga terjadi peningkatan *rework manhour* menjadi 2017.3 jam dan pada kuartal terakhir tahun 2020 juga dilakukan *rework* dengan menghabiskan 177.9 jam. Target yang sebenarnya ditentukan oleh perusahaan ialah *zero rework* terhadap produk jadi (*finish goods*) namun ternyata seperti data yang dipaparkan diatas, ada kegiatan *rework* yang dilakukan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan berlaku sama bagi setiap karyawan yang menduduki suatu posisi tertentu. Namun adanya karyawan-karyawan yang mungkin belum sepenuhnya paham mengenai pekerjaannya karna pemahaman mengenai bahan atau materi pelatihan yang masih kurang menyebabkan adanya kesalahan-kesalahan yang kemudian menghasilkan produk-produk jadi yang perlu di *rework*. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Pelatihan memiliki peranan penting agar kinerja karyawan dapat meningkat dan juga membantu mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Dibawah ini terdapat tabel hasil dari mini survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan departemen produksi secara acak untuk melihat peranan pelatihan karyawan pada kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Hasil pra survey atau mini survei tentang variabel pelatihan karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam

Pernyataan	Ya	Tidak
Pelatihan sangat penting bagi setiap karyawan	30	0
Saya tidak dapat mengerjakan pekerjaan saya apabila saya tidak diberikan training	29	1
Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan saya	30	0
Saya diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja saya	19	11
Saya akan mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan benar apabila saya diberikan pelatihan	28	2

Sumber: Peneliti,2021

Dari tabel 1.2 diatas, dapati bahwa mini survei yang dilakukan memiliki hasil yang dapat menerangkan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan. Ke 30 orang karyawan menyatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk dilakukan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan tidak mendapatkan pelatihan. Training telah diberikan kepada setiap karyawan yang menduduki suatu posisi di suatu pekerjaan, namun sayangnya masih didapati *rework* yang artinya training

yang sudah diterima oleh karyawan mungkin dianggap karyawan telah mereka pahami dengan baik namun pada kenyataan yang terjadi dalam perusahaan masih di temukan produk yang perlu di lakukan *rework* sebagai dampak dari kinerja karyawan yang kurang baik.

Penerapan *reward* juga penting untuk ada didalam sebuah perusahaan. Tidak adanya penerapan penghargaan atau *reward* seperti tidak adanya tunjangan-tunjangan *basic* yang diharapkan karyawan (contohnya tunjangan makanan) dapat menjadi salah satu faktor menurunnya performa kerja karyawan. Berikut merupakan tabel mini survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan departemen produksi mengenai penghargaan.

Tabel 1. 3 Hasil pra survey atau mini survey tentang variabel *reward* pada karyawan PT Simatelex Manufactory Batam

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya merasa hasil kerja saya di apresiasi	23	7
Saya sudah merasa puas dengan tunjangan yang saya terima saat ini	2	28
Adanya tunjangan yang diberikan akan menambah semangat kerja saya	30	0
Upah yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan/ beban kerja yang saya terima saat ini	10	20
Saya puas dengan penghasilan saya saat ini	17	13

Sumber: Peneliti,2021

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa seluruh karyawan yang mengisi survey (30 orang) sama-sama menyetujui bahwa dengan adanya tunjangan akan menambah semangat kerja mereka yang tentu saja mempengaruhi kinerja mereka

pada saat bekerja. Dan juga masih ada karyawan yang merasa tidak puas akan tunjangan dan upah yang mereka terima saat ini seperti data yang terlihat pada pernyataan-pernyataan diatas.

Tidak dirasakannya kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dapat memicu turunnya semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menurun bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Setelah dilakukan wawancara dan mini survei terhadap 30 karyawan, dapat disimpulkan bahwa adanya rasa ketidakpuasan kerja yang timbul dari beberapa faktor seperti beban kerja, gaji dan juga penghargaan ataupun tunjangan (*reward*) yang juga dirasa belum memuaskan membuat kinerja karyawan menurun dan bahkan sebagian karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Berikut ini merupakan hasil dari mini survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan departemen produksi secara acak mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1. 4 Hasil pra survey atau mini survey tentang variabel kepuasan kerja pada karyawan PT Simatelex Manufactory Batam

Pernyataan	Ya	Tidak
Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan dan keahlian saya	20	10
Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang saya terima saat ini	13	17
Saya sudah puas dengan fasilitas perusahaan ini	21	9
Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang saya jalani saat ini	12	18
Saya puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	13	17

Sumber: Peneliti,2021

Berdasarkan pemaparan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang di jelaskan pada bagian latar belakang ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Simatelex Manufactory Batam dengan judul “Pengaruh *Training, Reward* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di latar belakang penelitian yang tertera diatas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dari penelitian ini, antara lain:

1. Kinerja karyawan yang dinilai masih kurang dapat terlihat dari angka *rework* yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Penurunan kinerja dan pengunduran diri yang disebabkan oleh penerapan system *reward* yang dirasa belum cukup memuaskan.
3. Tidak dirasakannya kepuasan kerja menyebabkan kinerja karyawan menurun.
4. Pemberian training yang sudah cukup jelas bisa saja belum dapat dicerna dengan baik oleh karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini berfokus dan dibatasi pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan departemen produksi.
2. Variabel *reward* yang dibahas pada penelitian ini hanya berfokus pada tunjangan karyawan departemen produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini, antara lain:

1. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
4. Apakah *training*, *reward*, dan *job satisfaction* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
4. Untuk mengetahui apakah *training*, *reward*, dan *job satisfaction* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan bagi peneliti-peneliti yang hendak melakukan penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menjadi sebuah referensi lebih lanjut mengenai *training*, *reward*, *job satisfaction* dan kinerja karyawan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun aspek praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini dan dengan melawati proses dalam penelitian, penulis berharap pada pasca penelitian, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan perluasan wawasan bagi peneliti. Serta menjadi bekal ilmu untuk dapat diterapkan dikemudian hari dalam praktik dunia kerja yang sesuai dengan bidangnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dan dengan adanya hasil penelitian ini perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dan memperhatikan kemampuan atau *skill* karyawan melalui *training*, memberikan *reward* sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan juga memperbaiki aspek-aspek yang menjadi faktor kepuasan

kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih baik di masa mendatang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis memiliki harapan bahwa penelitian ini akan dapat berguna untuk dijadikan sebagai bahan dalam pengambilan data, panduan untuk melakukan penelitian dan perluasan wawasan kepada peniliti-peneliti yang akan melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.