

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

SDM adalah sebagian komponen krusial dalam berjalannya suatu bisnis ataupun perusahaan. Kualitas baik dan buruknya suatu produk yang di produksi oleh suatu perusahaan bergantung juga dengan bagaimana kinerja dari karyawannya sebagai sumber daya manusia. Pada hakikatnya, manusia dipekerjakan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana demi keberlangsungan suatu proses bisnis sesuai tujuan awal perusahaan.

Sebagai salah satu tolak ukur tercapainya perusahaan manufaktur yang dianggap berhasil adalah dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan bidangnya sehingga, produk yang dihasilkan oleh perusahaan manufaktur tersebut berkualitas dan bernilai jual yang tinggi di mata konsumen. Beberapa faktor dalam proses produksi industri manufaktur mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Karyawan dalam perusahaan bukanlah hanya selaku sumber daya biasa, tetapi aset penting perusahaan yang harus perusahaan jaga. Untuk itu beberapa perusahaan yang melaksanakan dan menerapkan beragam strategi dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawannya serta melakukan berbagai macam upaya demi meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Beberapa upaya yang bisa dilaksanakan perusahaan diantara ialah memotivasi karyawannya, motivasi bersumber dari istilah *movere* yang artinya

stimulus ataupun daya penggerak (Purwati & Satria, 2017). Motivasi akan merubah seorang karyawan baik itu perasaannya, jiwanya ataupun emosinya yang menstimulus karyawan tersebut melaksanakan perubahan dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan dapat menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan dalam bekerja.

Keterkaitan motivasi dengan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi pada karyawan maka akan meningkatkan gairah kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka akan meningkat juga produksi produk perusahaan, sehingga meningkatkan pemasukkan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dilakukan melalui pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja. Pelatihan ialah unit pendidikan yang mencakup proses belajar guna menerima serta memaksimalkan potensi diluar sistem pendidikan formal, berjalan dengan waktu yang cukup singkat, serta memanfaatkan pendekatan yang cenderung memprioritaskan praktek dibanding teori (Riani et al., 2017).

Dengan dilakukannya pelatihan pada karyawan dapat memberikan ingatan kembali kepada karyawan apa saja yang bisa serta tidak bisa dilaksanakan dalam bekerja, pelatihan juga berguna untuk mengingatkan karyawan mengenai standar operasional prosedur yang digunakan oleh perusahaan. Pelatihan kerja dalam perusahaan juga berguna untuk mengembangkan keahlian karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat melihat potensi-potensi apa saja yang dimiliki karyawannya.

Keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan ialah pelatihan kerja memaksimalkan kinerja karyawan, dengan maksud pelatihan rutin diberikan oleh perusahaan sejatinya dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang baik, karyawan memiliki peluang ke jenjang karir yang lebih baik dengan diadakannya pelatihan kerja, karyawan juga dapat memahami secara lebih detail bagaimana perusahaan berjalan.

Begitu halnya yang terjadi di PT Yeakin Plastic Industry, seperti namanya perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur pembuatan barang-barang plastik. Beralamat di Batamindo Industrial Park Lot 17-20 BIP, Jl. Gaharu, Muka Kuning, Kota Batam. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995 ini sampai saat ini masih aktif beroperasi. Berdiri sejak 25 tahun yang lalu, saat ini perusahaan ini telah memiliki karyawan dengan jumlah 1.062 orang. Dan untuk bagian Injection Molding di produksi terdapat 3 grup dengan setiap tim beranggota 56 orang, dan di bagian *Quality Control inspection* terbagi 3 grup dengan setiap grup beranggota 12 orang.

**Tabel 1. 1** Data Karyawan Injection Molding Lot 20 PT Yeakin

<b>Kode Dept.</b>	<b>Department</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
005	<i>Production</i>	56 orang
025	<i>Technician</i>	38 orang
006	<i>Quality Control</i>	46 orang
<b>TOTAL</b>	<b>140 orang</b>	

**Sumber : Data PT Yeakin**

PT Yeakin ialah perusahaan yang beroperasi di bidang produksi barang plastik yaitu Setrika Uap, komponen plastik telepon genggam, alat cukur, dan lain-

lainnya. Setrika uap yang di produksi di PT ini merupakan setrika merek Philips, tetapi PT ini sebagai pembuat komponen luarnya yang terbuat dari Plastik. Ada berbagai model barang yang diproduksi di perusahaan ini, diantaranya Philips GC, Philips Grooming, Philips –Yangtze, dan barang-barang dari *customer* lainnya.

Pembahasan mengenai pengaruh dari motivasi dalam bekerja yang terjadi di PT Yeakin Plastic Industry Batam ini ialah minimnya motivasi yang diterima para karyawan dalam bekerja, sehingga sering kali di dapati kinerja karyawan yang kurang maksimal dan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan membuat para karyawan kurang rajin dalam bekerja, adapun yang rajin dalam bekerja tetapi tidak sepenuh hati dalam bekerja. Banyak karyawan yang dalam bekerja hanya sekedar kerja, tidak sesuai tuntutan perusahaan.

Begitu halnya dengan pelatihan, pemberian pelatihan kerja ini sangat penting terutama untuk karyawan PT Yeakin yang bekerja dibagian Injection Molding ini, dalam bekerja karyawan pada bagian ini banyak sekali menggunakan alat untuk bekerja. Maka dari itu sangat penting dilakukan pelatihan rutin guna mengembalikan daya ingat karyawan dalam penggunaan alat, dan juga mengingatkan kembali bekerja sesuai standar kerja perusahaan.

Permasalahan berdasarkan variabel Motivasi kerja dan pelatihan diatas menyebabkan kinerja karyawan sangat dipertanyakan, bagaimana karyawan dalam bekerja, sikap dan perilaku karyawan sehingga membuat naiknya *Customer Complaint*.

Berikut Data Customer Complaint berdasarkan model produk di PT Yeakin Plastic Industry Batam dari tahun 2016 sampai September 2021.

**Tabel 1. 2** Data *QA Customer Complaint* Y2017 – Y2021

<b>Model</b>	<b>Y2017</b>	<b>Y2018</b>	<b>Y2019</b>	<b>Y2020</b>	<b>Y2021(Jan to Sep )</b>
<i>Philips GC</i>	405	473	163	163	233
<i>Philips Grooming</i>	45	75	34	34	73
<i>Philips –Yangtze</i>	0	0	0	0	38
<i>Other Customers</i>	15	97	65	65	12
<b>TOTAL</b>	<b>465</b>	<b>645</b>	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>356</b>

*Sumber : Data QA KPI PT Yeakin Sep' 2021*

Tabel 1. 2 memperlihatkan bahwasanya dalam 2 tahun terakhir PT Yeakin memiliki sedikit sekali customer complaint atau keluhan dari pelanggan mengenai kualitas produk, tetapi beranjak naik ke tahun 2021 ini keluhan dari pelanggan cukup meningkat. Dimana ini dikarenakan ada produk-produk yang dikirim tidak sesuai keinginan pelanggan.

Kinerja karyawan dalam bekerja tentunya akan dipertanyakan, bagaimana suatu produk yang akan di produksi bisa tidak sesuai dengan standar kerja mereka, output dari barang-barang yang diproduksi perharinya tentunya akan mengalami ketidakstabilan, kadang mencapai target tetapi terkadang tidak mencapai target. Misalnya dalam sehari seorang operator produksi di PT Yeakin memiliki target produksi 2.500pcs barang dalam waktu 8 jam kerja, tetapi aktualnya saat penghitungan output barang yang diproduksi tersebut bisa lebih banyak dari target atau malah kurang dari target.

Berikut data kinerja karyawan (Capaian Target Produksi Tahun 2021)

**Tabel 1. 3** Data Capaian Target Produksi

<i>Month</i>	<i>Production Qty (pcs)</i>	<i>Reject Qty (pcs)</i>	<i>PPM</i>
<i>January</i>	4182832	25	6
<i>February</i>	3010150	15	5
<i>Macrh</i>	3929982	6	2
<i>April</i>	1306061	9	7
<i>May</i>	1104	0	0
<i>June</i>	2554628	18	7,0
<i>July</i>	3547430,848	19	5,4
<i>August</i>	3800015,834	34	9
<i>September</i>	2562785	60	23
<i>October</i>	3866676	67	17

**Sumber : Data QA KPI PT Yeakin**

Maka dari itu sesuai dengan variabel- variabel penelitian tersebut, jadi peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang terjadi pada riset ini yaitu:

1. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal, dilihat dari tingkatan kinerja karyawan yang menurun.
2. Minimnya pelatihan yang diadakan oleh pihak perusahaan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai SOP.
3. Kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga membuat penurunan produksi.

## **1.3. Batasan Masalah**

Guna memperjelas ruang lingkup pembahasan dan adanya keterbatasan penulis dibidang waktu, tenaga, biaya dan ilmu, Batasan pada riset ini ialah:

1. Responden riset ini ialah Department Injection Molding PT Yeakin Plastic Industry yang meliputi bagian Production dan Quality Control.
2. Riset ini dilaksanakan dari bulan September-Desember 2020.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada riset ini yaitu:

1. Bagaimanakah Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
2. Bagaimanakah Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
3. Bagaimanakah motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada permasalahan di atas, jadi tujuan dalam riset ini ialah untuk:

1. Melihat motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam
2. Melihat pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam
3. Melihat motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Demikianlah pula manfaat riset ini ialah:

#### **1.6.1. Secara Teoritis**

1. Diharapkan hasil riset ini berguna serta dibuat selaku masukan untuk fakultas serta guna memperkaya ilmu pengetahuan yang ingin meneliti mengenai tema penelitian ini.

#### **1.6.2. Secara Praktis**

1. Bagi Penulis, riset ini membuat penulis lebih memahami bagaimana pengaruh dari variabel-variabel dalam judul skripsi ini dan dapat diaplikasikan dengan ilmu ekonomi di perkuliahan dan kehidupan atau dunia kerja.
2. Bagi PT Yeakin Plastic Industry, selaku masukan serta pertimbangan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang terjadi yaitu mengukur kinerja karyawan yang lebih *scientific* sehingga mampu mengambil kebijakan-kebijakan.

3. Bagi Universitas Putera Batam, sebagai kelengkapan syarat kelulusan jenjang sarjana.
4. Bagi peneliti selanjutnya, bisa mencerminkan serta memperkaya wawasan tentang bagaimana motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.