

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Memperkuat eksistensi didunia bisnis tiada lepas melalui capaian hasil perusahaan seimbang daripada perencanaan. Proses hasil tiada ditentukan dari besaran modal, kemampuan alat serta sarana dan prasarana terbaru.

Melalui sudut pandang manajemen, pada pemerintahan serta swasta, perusahaan secara efektif akan berperan jika pengendaliannya oleh karyawan berprestasi. Peningkatan efisiensi serta efektifitas haruslah melalui rencana memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat.

Kualitas kinerja karyawan berperan dalam tujuan perusahaan untuk menuntut agar karyawan mampu pada perubahan. Kualitas kinerja karyawan ditingkatkan saat melakukan kegiatan perusahaan dengan banyak melakukan ragam cara.

Kualitas kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui pengembangan kinerja karyawan saat pelatihan serta motivasi kerja pada semua aktivitas kerja di PT Bravo Engineering Batam. Kualitas pelayanan terbaik untuk konsumen ialah sebuah pengharapan yang harus diberikan perusahaan, kualitas pelayanan terbaik sering gagal jika karyawan professional tidak mendukung.

PT Bravo Engineering Batam ialah perusahaan jasa bergerak dibidang Dinamo dan Kompresor, yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok D No 1A, Batam Centre, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Jenis pengerjaan nya ialah *Repair* Dinamo dan Kompresor.

Pelatihan melakukan seluruh aktivitas dalam pemberian, perolehan, peningkatan juga pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, sikap serta etos dalam bekerja ditingkat keterampilan keahlian tertentu, demi menyesuaikan pada jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Sari, 2018 : 101).

Motivasi harus diberikan dengan baik, karena jika motivasi yang diberikan rendah, maka pelanggan yang membutuhkan layanan akan merasa tidak puas, sehingga jika seorang karyawan mampu memberikan layanan yang tinggi, pelanggan akan puas. Dalam kondisi ini, dapat dipahami bahwa layanan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi tertentu (Rakhmalina et al., 2017 : 148).

Mengenai hal yang ada dalam kinerja karyawan menjadi tidak sebaik harapan, hal tersebut terjadi karena pelatihan diselenggarakan buruk, motivasi yang using diberikan pimpinan ataupun rekan kerja sehingga pekerjaan yang rajin dan kekompakan untuk menggapai tujuan perusahaan sulit diraih. Hal-hal tersebut dikaji serta dilampirkan melalui data-data antara lain:

**Tabel 1.1.** Data Pelatihan 2018 PT Bravo Engineering Batam

<b>Bulan</b>	<b>Peserta</b>	<b>Tema Pelatihan</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	Pimpinan dan Karyawan	<i>Skill Training</i>	Terlaksana
Februari	Pimpinan dan Karyawan	<i>Cross Functional Training</i>	Terlaksana
Maret	Pimpinan dan Karyawan	<i>Connection Marketing Techniques</i>	Terlaksana
April	Pimpinan dan Karyawan	<i>Marketing Planning</i>	Tidak Terlaksana
Mei	Pimpinan dan Karyawan	<i>Development Effectiveness</i>	Terlaksana
Juni	Pimpinan dan Karyawan	<i>Training ESQ</i>	Tidak Terlaksana
Juli	Pimpinan dan Karyawan	<i>Strengthen Team</i>	Tidak Terlaksana
Agustus	Pimpinan dan Karyawan	<i>Team Training</i>	Terlaksana
September	Pimpinan dan Karyawan	<i>Creativity Training</i>	Tidak Terlaksana
Oktober	Pimpinan dan Karyawan	<i>Safety</i>	Tidak Terlaksana
November	Pimpinan dan Karyawan	<i>Sales Management and Strategy</i>	Tidak Terlaksana
Desember	Pimpinan dan Karyawan	<i>Team Building and Retraining</i>	Tidak Terlaksana

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data yang tertera diketahui PT Bravo Engineering Batam menyelenggarakan 12 jenis pelatihan pada tahun 2018, permasalahan terdapat pada perusahaan karena tidak konsisten menyelenggarakan pelatihan, hal buruk pelatihan dilihat dari bulan april, juni, juli, september sampai dengan desember, maka 12 jenis pelatihan terdapat 5 yang dilaksanakan. Seterusnya juga tidak bisa dipungkiri bila proses pelatihan yang tidak baik maka kualitas karyawan menurun maupun tidak berkembang serta karyawan dapat frustrasi saat kerja karena tidak termotivasi.

Hal motivasi karyawan PT Bravo Engineering Batam dilihat melalui profesionalitas kerja, keterlambatan waktu kerja dengan berbagai rupa alasan sehingga menyebabkan absensi pada tiap bulannya, selanjutnya terdapat beberapa absensi selama setahun:

**Tabel 1.2.** Jumlah Kehadiran 2018 PT Bravo Engineering Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Absen	%	Telat	%
Januari	104	12	8,66%	15	6,93%
Februari	104	10	10,4%	13	8%
Maret	104	8	13%	18	5,77%
April	104	14	7,42%	14	7,42%
Mei	104	11	9,45%	12	8,66%
Juni	104	10	10,4%	15	6,93%
Juli	104	9	11,55%	14	7,42%
Agustus	104	8	13%	17	6,11%
September	104	13	8%	13	8%
Oktober	104	12	8,66%	15	8,66%
Nopember	104	11	9,45%	11	9,45%
Desember	104	10	10,4%	13	8%
Jumlah Rata-rata ( %) per tahun		128	10,6%	170	14,16%

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data tabel di atas yang dilampirkan ialah absensi karyawan bulan januari sampai dengan desember pada tahun 2018 dengan persentasi rata-rata 10,6%, oleh karenanya kedisiplinan karyawan di PT Bravo Engineering Batam perlu ditingkatkan, disebabkan oleh absensi dan telat kerja masih banyak ditemui pada karyawan saat kerja. Motivasi yang masih minim mungkin hal yang didapat jika

pelatihan tidak dilakukan secara baik sehingga frustrasi didapat oleh karyawan dalam menggapai target perusahaan serta kurangnya pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan yang dilakukan saat bekerja. Belum lain hal apabila tidak adanya pemberian penghargaan pada capaian yang diraih serta penunangan karir untuk karyawan loyal maupun berprestasi. Maka akan banyak karyawan tidak *professional* dengan bolos kerja berupa beralasan cuti saat perayaan keagamaan, libur nasional serta cuti akhir tahun.

Pemberian motivasi yang bagus menyebabkan karyawan terdorong dalam bekerja semakin baik, apabila penyelenggaraan pelatihan yang tidak baik maka tidak akan mampu mencapai kerja yang maksimal. Kemampuan serta kemauan jika beriringan maka menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan performa karyawan dari segi kualitas serta kuantitas. Kinerja baik selaras standar organisasi juga mendukung capaian tujuan organisasi (Rukhayati, 2018 : 99).

Beban kerja yang semakin banyak serta terus meningkat menimbulkan tekanan kerja, sehingga apabila tekanan kerja tersebut tidak segera di evaluasi maka akan timbul pula rasa malas dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk melakukan pencarian solusi pada hal tersebut agar kinerja karyawan juga produktifitas perusahaan mengalami peningkatan. Beberapa hal dibawah ini data dari akibat menurunnya kinerja karyawan:

**Tabel 1.3.** Data Pencapaian Target Tahun 2018

No	Bulan	Target	Keterangan	Waktu	Realisasi
1	Januari	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	13
2	Februari	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
3	Maret	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
4	April	18 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
5	Mei	18 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
6	Juni	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
7	Juli	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	9
8	Agustus	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
9	September	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
10	Oktober	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
11	November	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
12	Desember	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	8

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data diatas terlihat beberapa realisasi dari kinerja karyawan pada bulan januari-desember 2018 dimana target perusahaan belum terpenuhi atau pencapaiannya gagal, maka dari data itu disimpulkan kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam perlu ditingkatkan, karena masih banyak target lain yang diberikan oleh perusahaan untuk dipenuhi.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Melalui permasalahan yang ada, peneliti memaparkannya antara lain:

1. Pelatihan pada PT Bravo Engineering Batam masih terjadi masalah pelatihan yang tidak terlaksana dilihat melalui jadwal pelatihan tahun 2018.
2. Motivasi kerja pada PT Bravo Engineering Batam banyak memiliki absensi juga keterlambatan masuk saat jam kerja. Hal itu terlihat dari laporan ketidakhadiran karyawan dalam rentang bulan Januari-Desember 2018.
3. Pencapaian Kinerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam banyak yang tidak terlaksana berdasarkan target pada bulan Januari sampai Desember 2018.

## **1.3. Batasan Masalah**

Beberapa batasan masalah antara lain:

1. Membatasi masalah hanya pada pelatihan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.
2. Membatasi data dan lokasi penelitian, yakni PT Bravo Engineering Batam.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berkaitan melalui latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

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

Bisa dimanfaatkan sebagai sumber referensi pada penelitian berikutnya terkait pelatihan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Referensi pada organisasi tertentu pemilik kepentingan berupa keterangan mengenai dampak pelatihan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

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

Beberapa manfaat penelitian pada pihak-pihak ialah:

1. Karyawan

Data yang dihasilkan dari penelitian ini dimanfaatkan sebagai referensi serta mengetahui mengenai program pelatihan atau motivasi kerja pada organisasi untuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Perusahaan

Melalui penelitian yang dilakukan pada PT Bravo Engineering Batam dapat dimanfaatkan dalam hal peningkatan kemajuan serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan organisasi untuk bersaing secara global terukhusus pemanfaatan program pelatihan juga motivasi kerja agar terciptanya karyawan hebat.

## 3. Akademisi

Guna hasil penelitian dalam penambahan pandangan serta pengetahuan mengenai apa saja pada pengaruh dengan kinerja karyawan, serta dipakai sebagai acuan pada penelitian seterusnya.