

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia telah muncul sebagai akibat dari globalisasi bisnis. Meningkatkan kualitas personel sangat penting untuk membantu bisnis mengatasi hambatan dan memanfaatkan kemungkinan yang ditimbulkan oleh dinamika organisasi. Organisasi dan bisnis bergantung pada sumber daya manusia mereka untuk berfungsi, namun tanpa sumber daya yang bekerja langsung pada pertumbuhan perusahaan, bisnis tidak akan ada. Sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam seluruh kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, suatu korporasi harus dapat berfungsi sesuai dengan fungsinya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan baik, berkualitas, dan memiliki kinerja karyawan yang prima agar tetap kompetitif. (Tuhumena, Kojo, and Worang 2017:10)

Sebagai akibatnya, karyawan memiliki tantangan, terutama yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, dan etos kerja. Ini karena hal itu memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan untuk bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak disiplin kerja dan pelatihan motivasi. Kinerja seorang pekerja. Pelatihan Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan metode yang dilakukan oleh PT Osi Electronics Batam.

Pelatihan berusaha untuk mengatasi masalah kinerja yang disebabkan oleh perbedaan antara perilaku yang diamati dan yang diinginkan. Dengan menetapkan

standar yang harus diikuti oleh setiap karyawan untuk menjaga kepatuhan terhadap norma perusahaan, motivasi karyawan memotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya seefektif mungkin. Kinerja karyawan ditingkatkan melalui disiplin. Untuk memperkuat kapasitas kerja stafnya, perusahaan menawarkan pelatihan atau pengujian. Karyawan menerima pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka sehingga mereka menyadari apa yang harus mereka lakukan dan mengapa. Karyawan menerima instruksi atau pelatihan untuk membantu mereka membangun pengetahuan dan karakter yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi (Aspiyah and Martono 2017:8). Untuk memastikan kinerja staf meningkat, pelatihan diperlukan. Penegasan ini (Tuhumena, Kojo, and Worang 2017:10) Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan. Jenis pelatihan atau training yang tepat yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan pelatihan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Majikan atau manajer bertanggung jawab untuk menginspirasi dan menyemangati staf sehingga mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka. Kinerja individu dapat dihasilkan untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu motivasi merupakan prasyarat yang harus ada dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. (Muslimin, Kojo, and Dotulong 2017:45)

Untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan baik, motivasi sangat penting. Beberapa orang termotivasi untuk mengejar aspirasi mereka, yang merupakan

faktor paling penting untuk dipertimbangkan. Harus; Saya harus. Karyawan terinspirasi untuk memberikan energi dan ide untuk pengembangan organisasi melalui hubungan, rasa aman, gaji, dan prospek kerja. Kepuasan dan produktivitas karyawan lebih tinggi ketika persyaratan ditangani. Pelatihan dan motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas. Bagi bisnis, peningkatan produktivitas menghasilkan hasil yang memuaskan dan menguntungkan. Perusahaan Anda akan bertahan lebih lama dalam persaingan global dengan pelatihan yang baik dan motivasi karyawan. Hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi adalah kinerja, sebagaimana ditentukan oleh organisasi tersebut (Muslimin, Kojo, and Dotulong 2017:190). Hasil kinerja yang maksimal dan positif harus dipastikan dengan strategi perusahaan yang dipilih untuk mencapai tujuan organisasi berkinerja tinggi.

Salah satu hal yang membuat pekerja bekerja lebih produktif adalah disiplin yang tinggi. Penerapan disiplin kerja dalam bisnis mencoba untuk menginformasikan kepada anggota staf tentang bagaimana mematuhi semua hukum yang berlaku tanpa menggunakan paksaan. Klaim ini divalidasi oleh (Aspiyah and Martono 2017:28) Ini menunjukkan betapa termotivasi dan berpengetahuannya staf tentang peran dan tanggung jawab mereka. berdasarkan studi oleh (Sujarweni 2017: 228) Faktor disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Subyek penelitian terekam kamera di PT Osi Electronics Batam. (“Company Profile PT. OSI Electronics” 2018) Anak perusahaan AS OSI System, Inc. adalah PT OSI Electronics Batam. Pada

kenyataannya, OSI adalah perusahaan multinasional dengan kantor pusat di Amerika Serikat dan kantor di seluruh dunia. OSI Electronics didirikan di Batam pada tahun 2007. Usaha ini dulunya merupakan perusahaan teknologi BESA yang terletak di kawasan industri Seraya Batam. BESA Technology melakukan relokasi dari kawasan industri Seraya Batam ke kawasan industri Cammo Blok F No. 3A Batam Center sebagai hasil dari peningkatan perusahaan dengan nama baru PT OSI Electronics Batam. Berdasarkan bagan di bawah ini, PT OSI Electronics Batam mempekerjakan 2415 orang:

Tabel 1. 1. Jumlah karyawan di PT OSI Electronics Batam Tahun 2020 sampai 2022

Bagian	Jumlah Pegawai
Pimpinan/Manager	17 Orang
Staf	350 Orang
Karyawan	2048 Orang
Jumlah	2415 Orang

Pada tabel 1.1 ini merupakan data dari PT OSI Electronics yang berkaitan dengan jumlah karyawan tiga tahun terakhir dari periode tahun 2020 sampai 2022

Tabel 1. 2. Absensi Karyawan Periode Tahun 2020-2022

Description	Periode		
	2020	2021	2022
Karyawan (Mp)	185	182	180
sakit	78	93	90
izin	69	79	102
alfa	45	68	60
Jumlah	192	240	252

Sumber: Data HRD PT OSI Electronics, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, antara tahun 2020 dan 2022, persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan per bulan menurun. Jumlah jam kerja karyawan yang hilang per bulan adalah sebagai berikut: 6,52% per bulan (sakit, diperbolehkan, alfa) 2022 sama dengan 6,87% per bulan (sakit, diizinkan, alfa) Setiap karyawan biasanya memiliki persentase kehadiran bulanan sebesar 85%, yang dianggap

sama bagusnya. Namun, setiap karyawan dipandang memiliki kehadiran yang rendah karena tingkat absensi tahunan meningkat.

Pengamatan langsung, atau penegakan disiplin, mengungkapkan bahwa PT Osi Electronics masih memiliki banyak karyawan yang mengalami absensi. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang diharuskan bekerja ekstra di atas jam kerja yang dialokasikan karena volume pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari yang sama atau pengiriman barang yang tidak terduga yang perlu diselesaikan. Itu ada. Bahkan jika target output ditingkatkan, para pekerja tetap harus pergi bekerja pada hari Minggu, yang seharusnya menjadi hari libur.

Beberapa karyawan yang tidak masuk kerja karena kelelahan yang memengaruhi kinerja karyawan tidak akan dapat masuk kerja sebagai akibatnya. Selain unsur-unsur tersebut di atas, masih terdapat karyawan dalam organisasi yang mengabaikan arahan mengenai waktu istirahat, jam masuk dan pulang yang tidak teratur, dll. atau istirahat di rumah Meskipun ada kebijakan yang melarang percakapan di tempat kerja, saya sering mengamati karyawan mengobrol dengan rekan kerja, yang mengurangi fokus mereka dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka. bekerja untuk membuat produk sering rusak.

Menurut (Riniwati 2017: 154) Kinerja adalah proses perilaku dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan ide dan hasil yang akan mendukung pencapaian tujuan yang Anda kejar. Orang harus menjadi komponen penting dari proses operasional organisasi untuk mencapai kinerja. Kriteria berikut akan digunakan untuk menilai kinerja karyawan saat ini dan kinerja mereka selama tiga tahun sebelumnya, dari tahun 2020 hingga 2022:

Tabel 1. 3.Kinerja Karyawan Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Kurang (Nilai=1)		Rata-Rata (Nilai=2)		Baik (Nilai=3)		Sangat Baik (Nilai=4)	
	MP	%	MP	%	MP	%	MP	%
2020	10	5.40%	95	51.35%	65	35.13%	10	5.40%
2021	13	7.14%	80	43.95%	65	35.71%	24	13.18%
2022	18	10%	84	42.66%	70	34.88%	8	4.44%

Sumber: Data *HRD* PT OSI Electronics Batam, 2022

Keterangan: MP (*Manpower* atau Karyawan)

Kinerja karyawan bervariasi dari tahun 2020 hingga 2022, seperti yang terlihat pada Tabel 1.3. Dari tabel tersebut dapat kita amati bahwa terdapat karyawan yang kinerjanya di bawah rata-rata. Rendahnya kinerja staf dan motivasi kerja menjadi penyebab hal ini. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan, menghasilkan kinerja tinggi yang menghasilkan pencapaian tujuan dan kualitas Produk diperoleh, menurut temuan studi tunggal yang dilakukan oleh peneliti. Kinerja karyawan yang buruk, kurangnya disiplin karyawan, dan kurangnya motivasi karyawan merupakan konsekuensi dari pelatihan yang tidak memadai. Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mematuhi standar perusahaan juga dipengaruhi oleh hal ini.

Tabel berikut ini berisi hasil survei terhadap karyawan Quality PT Osi Electronics Department berdasarkan informasi kuantitas barang yang diproduksi antara Januari hingga Desember 2021:

Tabel 1. 4. Produksi PT OSI Electronics Batam Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Presentase	Keterangan
Januari	172.226	122.226	50.049	70%	Tidak Tercapai
Februari	149.122	142.420	6.702	96%	Tidak Tercapai
Maret	106.172	100.912	5.259	95%	Tidak Tercapai
April	92.610	76.536	16.074	83%	Tidak Tercapai
Mei	58.492	48.459	10.033	83%	Tidak Tercapai
Juni	81.979	64.216	17.763	78%	Tidak Tercapai

Juli	342.161	330.418	11.743	97%	Tidak Tercapai
Agustus	78.044	71.567	6.447	92%	Tidak Tercapai
September	61.326	45.541	15.785	74%	Tidak Tercapai
Oktober	22.700	22.700	0	100%	Tercapai
November	82.592	79.235	3.357	96%	Tidak Tercapai
Desember	44.110	41.010	3.100	92%	Tidak Tercapai

Sumber: Data *HRD* PT OSI Elektronik Batam, 2022

Angka persentase kinerja pada Tabel 1.4 tidak mencapai 100% seperti yang diantisipasi organisasi. Banyak tujuan perusahaan yang tidak tercapai. Ada banyak masalah, termasuk kurangnya bahan, pengenalan produk baru yang terus-menerus, kekurangan gambar, dan kebutuhan untuk membongkar dan membangun kembali beberapa produk olahan. Ini jelas buang-buang waktu. Karena hanya ada sedikit pesanan pelanggan di bulan Oktober, personel tidak hanya dapat memproduksi 100% dari target tetapi juga menurunkan jumlah kesalahan. Oktober mencapai target produksi 100% dengan 22.700 unit. Selain itu, levelnya telah turun. diproduksi.

Produktivitas karyawan yang bekerja untuk mencapai kinerja masih kurang, terbukti dengan persentase hasil di atas, karena kurangnya apresiasi dan dorongan dari pimpinan produksi dan supervisor, seperti pujian bagi operator yang mampu mencapai dan menyelesaikan targetnya. Anda dapat melihat bahwa pekerjaan dilakukan sesuai jadwal. Hasilnya tidak akan berubah jika karyawan tidak memenuhi target mereka, jadi mereka menganggap mereka melakukan yang terbaik dan akan merasa bahwa mereka melakukan yang terbaik jika mereka tidak menerima dorongan atau pujian. Saya tidak peduli apa yang penting. Karyawan merasa bangga dan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik ketika mereka menerima pujian atas usaha mereka.

Kualitas, Pengiriman, dan Konsistensi Biaya adalah tiga pilar utama kebijakan kualitas PT Osi Electronics, yang memenuhi harapan klien (QDCI). Pelanggan yang mengandalkan barang-barang manufaktur berkualitas tinggi dipuaskan oleh PT Osi. Tujuan PT Osi Electronics adalah untuk menawarkan solusi manufaktur elektronik global Tier 1 khusus yang menjunjung tinggi nilai dan komitmen terhadap kualitas klien kami. Secara alami, sebagai perusahaan produksi, kami mengevaluasi hasil kinerja karyawan terbaik dalam kaitannya dengan tujuan yang kami capai. Sasaran yang diharapkan harus sejalan dengan standar perusahaan untuk kualitas dan ambisi. Namun permasalahan pekerjaan untuk mencapai tujuan, seperti tantangan dengan pelatihan dan motivasi, tidak lepas dari kinerja insan PT Osi Electronic.

Pelatihan atau pelatihan yang sangat tidak memadai adalah masalah pertama yang berkontribusi terhadap kinerja staf yang buruk atau buruk di divisi produksi. Misalnya, karyawan yang baru direkrut tidak tahu apa-apa atau belum menerima instruksi langsung dari pelatih rantai produksi. Ketika karyawan baru masuk ke lapangan, hanya karyawan berpengalaman yang boleh menginstruksikan mereka karena pelatihan adalah satu-satunya cara yang ditawarkan, artinya mereka tidak hanya ditunjukkan pada prinsipnya. Karyawan diwajibkan untuk membaca dan mematuhi Prosedur Operasi Standar (SOP) atau Instruksi Perakitan Manufaktur sebelum memulai pekerjaan apa pun (MAI). Pelatihan untuk karyawan baru Karena karyawan lama dan karyawan baru diajar secara berbeda, karyawan baru memiliki tingkat pemahaman yang relatif rendah, dengan beberapa dapat

memahami konsep dengan segera dan yang lainnya membutuhkan lebih banyak waktu.

Pekerja yang lebih tua yang melatih karyawan baru sering meninggalkan pekerjaan mereka, yang mengurangi produksi karena waktu yang dihabiskan untuk pelatihan karyawan baru. Beberapa pekerja tidak mematuhi instruksi dan standar kerja ketika produk baru sedang diproduksi karena kurangnya pelatihan dan pengetahuan, oleh karena itu tanpa gambar pelatihan sebelumnya atau hanya menggunakan instruksi kerja, seperti instruksi, sebagai referensi. Karyawan hanya diberikan Pernyataan Pekerjaan (SOP) satu kali untuk membaca dan meninjau instruksi kinerja tertulis, dan mereka kemudian diminta untuk memeriksa pekerjaan yang telah selesai jika ada kekurangan atau kesalahan. Ini karena Anda perlu terus-menerus mempelajari dan memahami instruksi ini. Memperbaiki produk cacat membutuhkan waktu, yang menurunkan target. Kurangnya kesadaran karyawan dan orisinalitas dalam pekerjaan mereka menyiratkan kurangnya motivasi kerja, yang dapat mengganggu kinerja karyawan untuk organisasi. Untuk hasil yang berkualitas tinggi, karyawan harus diberi tahu dan tertarik dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Hal ini membuat penelitian dengan judul menarik karena mencakup berbagai topic “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT OSI Electronics Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan, tampaknya kinerja PT mungkin mengalami beberapa masalah. Yang termasuk dalam OSI Elektronik Batam adalah :

1. Kurangnya kecakapan pegawai karena pelatihan yang tidak memadai atau kurangnya pelatihan secara keseluruhan;
2. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh pengurangan kompensasi lembur dan gaji yang diterima pekerja hanya sebesar upah minimum.
3. Banyak karyawan terus mengabaikan peraturan bisnis, seperti kebijakan waktu istirahat dan pulang.
4. Pencapaian kinerja pegawai masih di bawah standar dan tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini berkonsentrasi pada perhatian yang berkaitan dengan dampak pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT karena upaya untuk mempersempit ruang lingkup masalah terlalu luas. Divisi Kualitas OSI Electronics di Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan vokasi PT OSI Electronics Batam berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di

PT OSI Electronics Batam?

3. Apakah kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam akan terpengaruh oleh sanksi ketenagakerjaan?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan aturan kerja PT OSI Electronics Batam berpengaruh terhadap produktivitas karyawannya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dampak pelatihan vokasi terhadap produktivitas insan PT OSI Electronics Batam berdasarkan rumusan masalah di atas.
2. Untuk menilai bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT OSI Electronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap output insan PT OSI Electronics Batam.
4. Untuk menilai kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam terkait dengan pelatihan, motivasi, dan etos kerja mereka.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dapat memiliki sejumlah manfaat. Keunggulan tersebut terdiri dari:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat membantu pemangku kepentingan lainnya untuk mendapatkan pengetahuan, wawasan, dan informasi baru.
2. Sebagai pedoman dan faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya mengkaji variabel-variabel yang

mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi Secara khusus, penelitian ini akan mengkaji pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk lebih memahami pembelajaran, pelatihan kapasitas di lapangan, dan manajemen sumber daya manusia secara umum. adalah metode untuk.
2. Untuk bisnis Agar tujuan organisasi dapat tercapai sepenuhnya, penelitian ini dimaksudkan untuk membantu bisnis meningkatkan baik kuantitas maupun kualitas kinerja karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini akan menjadi referensi dan pelengkap bahan ilmiah di perpustakaan.
4. Untuk Calon Sarjana Hasil penelitian ini akan digunakan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai sumber informasi untuk membantu peneliti lain melakukan penelitian mereka sendiri.