

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Revolusi Industri 4.0 saat ini memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi baik bidang jasa maupun bisnis. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan akan mengalami perkembangan pesat dalam industri perusahaan di masa mendatang. Setiap perusahaan menginginkan keuntungan yang maksimal, untuk mencapai hasil yang maksimal maka perusahaan membutuhkan produktivitas yang tinggi untuk menjamin kelangsungan perusahaan dan mengembangkan kegiatan usaha.

Peran tenaga kerja dalam organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses kerja hierarkis dan pencapaian tujuan organisasi. Secara praktis, orang-orang dalam asosiasi ini menjadi komponen fundamental dibandingkan dengan aset lainnya. Tanpa tenaga kerja, aset yang berbeda sama sekali tidak dapat digunakan. Meskipun banyak variabel yang mempengaruhi asosiasi seperti mesin modern, modal yang besar, teknologi canggih dan kerangka kerja, namun tanpa tenaga kerja untuk menangani dan mengawasi itu tidak akan signifikan untuk kemajuan organisasi.

Perusahaan harus dapat memilih tenaga kerja yang besar dari sumber daya manusia yang dapat bekerja secara aktif dan efektif dalam pekerjaannya. Melihat persaingan yang semakin ketat di tempat kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan tingkat performa karyawannya agar produk yang dihasilkan tidak mengecewakan konsumen karena memiliki kualitas yang tinggi. Untuk mencapai

kinerja yang maksimal, perusahaan harus memiliki standar kinerja seperti tolok ukur, hasil minimal yang harus dicapai karyawan secara individu atau kelompok sesuai metrik SDM.

Sumber daya manusia harus diperhatikan secara cermat dan maksimal, karena manusia memiliki perasaan yang membentuk sikap, dan sikap tersebut menjadi latar belakang perilaku seseorang sehari-hari, termasuk dalam kehidupan kerja. Oleh karena itu, perlu memperhatikan peraturan kepegawaian seperti keberadaan karyawan yang sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi di balik fokus pada keberadaan SDM dalam organisasi adalah untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja.

Salah satu perusahaan yang berupaya meningkatkan efisiensi karyawan adalah PT Simatelex Manufactory Batam yang berkantor pusat di Hong Kong. Simatelex adalah Original Equipment Manufacturer terkemuka, yang berspesialisasi dalam peralatan elektronik rumah tangga bermerek dari seluruh dunia. Simatelex memiliki 4 fasilitas manufaktur di China dan 1 fasilitas manufaktur di Batam, Indonesia, dengan luas total lebih dari juta kaki persegi dan mempekerjakan lebih dari 20.000 orang.

PT Simatelex Manufactory Batam terdiri dari beberapa bangunan di Kawasan Industri Batamindo yaitu lot 332 - 334 , 103 - 103A, 03, 139 - 142, 227 dan 217. Penelitian ini khusus dilakukan di bagian produksi. hanya PT Simatelex Manufactory Batam lot 332-334 . Berikut rincian karyawan bagian produksi lot 332-334 pada PT Simatelex Manufactory Batam:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam

No.	Jabatan	Jumlah
1	Operator	469
2	Leader	15
3	Supervisor	3
4	Manajer	1
Total	488	

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin diperlukan dalam bekerja dan setiap karyawan harus mempertimbangkannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam (Siagian, 2018) disiplin menunjukkan rasa hormat atau sikap karyawan terhadap perusahaan dan peraturan. Disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus ditumbuhkan di antara karyawan sedemikian rupa sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi, yaitu. tanpa didukung oleh disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Masalah terbesar dalam masalah kedisiplinan pada PT Simatelex Manufactory Batam adalah ketidakhadiran karyawan. Karena kehadiran pekerja mempengaruhi produksi sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen selalu melakukan pengecekan absensi karyawan, apakah hadir, terlambat, sakit atau tidak hadir tanpa keterangan (alpa).

Kebijakan pengelolaan pekerja yang sakit mensyaratkan perawatan di klinik yang ditunjuk perusahaan untuk memperoleh surat keterangan dokter (MC). Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki informasi atau hanya menginformasikan kepada manajemen (manajer), maka informasi kehadiran karyawan diubah menjadi informasi (Alpa) dan dilakukan pemotongan gaji.

Bagi karyawan yang sedang cuti tahunan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, karyawan dapat mengisi formulir cuti yang disediakan oleh perusahaan, yang mana manajemen akan memotong cuti tahunan tersebut bersamaan dengan pemberitahuan cuti tahunan (Annual Cuti). Survei ini menunjukkan data kehadiran karyawan operator pada PT Simatelex Manufactory Batam saat ini dari Agustus 2021 hingga Juli 2022:

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi

Bulan	Jumlah	MC	Cuti	Alpa	Total Kehadiran	Persentase
	Karyawan					
Agustus 2021	469	15	20	16	51	10,87%
September 2021	469	10	15	11	36	7,68%
Oktober 2021	469	12	25	30	67	14,29%
November 2021	469	10	28	15	53	11,30%
Desember 2021	469	6	29	14	49	10,45%
Januari 2022	469	8	20	17	45	9,59%
Februari 2022	469	6	18	44	68	14,50%
Maret 2022	469	7	10	12	29	6,18%
April 2022	469	6	23	10	39	8,32%
Mei 2022	469	5	28	21	54	11,51%
Juni 2022	469	7	24	19	50	10,66%
Juli 2022	469	13	28	43	84	17,91%

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Terlihat jelas dari tabel di atas memperlihatkan ketersediaan karyawan di bagian produksi berbeda-beda. Jumlah absen buruk adalah 14,29% pada Oktober 2021, 14,50 pada Februari 2022 dan 17,91% pada Juli 2022 dari total jumlah karyawan, sedangkan absensi baik adalah 7 68% pada September 2021, Maret. Pada tahun 2022 sebesar 6,18% dan pada bulan April 2022 sebesar 8,32% dari total jumlah pegawai. Toleransi ketidakhadiran di setiap departemen maksimal 10% per hari yang ditentukan oleh HR. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas hari

itu lebih dari 10% dari ketidakhadiran yang ditentukan dari pekerjaan karyawan departemen produksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Simatelex Manufaktur Batam masih dalam kategori kedisiplinan yang mempengaruhi performa karyawan lainnya untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengawasan manajemen yang lebih agar disiplin kerja pegawai jauh lebih baik dan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan sebelumnya selama periode waktu tertentu (Putu dkk., 2017).

PT Simatelex Manufactory Batam tetap menerima tenaga kerja dengan pengalaman kerja tertentu yang ditugaskan untuk berbagai pekerjaan. Namun PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan, yang bertujuan agar karyawan memahami proses produksi yang ada di perusahaan untuk meningkatkan kualitas produksi dan mempermudah penyelesaian masalah yang timbul. Indikator karyawan dengan pengalaman kerja, seperti karyawan dengan masa kerja atau masa kerja yang panjang, tingkat pengetahuan dan keterampilan, manajemen pekerjaan dan peralatan, meskipun mereka bekerja di tempat lain. Studi ini menunjukkan jumlah karyawan operator dengan pengalaman kerja PT Simatelex Manufactory Batam:

Tabel 1. 3 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Karyawan Bekerja

Pendidikan	≤ 1 Tahun	≤ 2 Tahun	≤ 5 Tahun	≥ 5 Tahun
S1	50	65	4	1
D3/D4	42	40	6	0
SMA/SMK	190	80	10	0
Total	282	185	20	1
Grand Total	488			

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan data pada Tabel 1.3. disebutkan bahwa terdapat 282 pegawai dengan masa kerja maksimal 1 tahun, termasuk pegawai dengan ijazah S1, D3/D4 dan ijazah SMA. Sebagian besar pekerja tersebut baru saja menyelesaikan pelatihan terakhirnya, sehingga tidak dapat bekerja secara mandiri dan masih disupervisi oleh pekerja senior yang berpengalaman, sedangkan 206 pekerja memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Pekerja berpengalaman dicirikan oleh pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja, pengetahuan yang tinggi, keterampilan yang sesuai dan kendali atas pekerjaan mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja lebih banyak daripada pekerja yang memiliki pengalaman kerja.

Disamping pengalaman kerja, *training* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi performa tenaga kerja. Menurut Rivai dalam (Syahputra & Tanjung, 2020) *training* adalah suatu gerakan penting dalam siklus pendidikan dimana ada pengalaman pendidikan yang dilakukan secara sementara, diharapkan untuk memperluas informasi, mentalitas dan kemampuan, agar dapat meningkatkan keterampilan individu untuk menghadapi bekerja di dalam asosiasi sehingga tujuan asosiasi dapat tercapai. Kualitas tenaga kerja harus dibarengi *training* yang dilakukan oleh perusahaan secara konsisten. *Training* yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia berupa karyawan

yang handal. PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan *training* terhadap keseluruhan karyawan dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas.

Dari hasil observasi disimpulkan bahwa karyawan tidak menyelesaikan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karena karyawan tidak hadir, tidak memenuhi persyaratan dan tidak mencapai nilai hasil evaluasi pelatihan. Informasi *training* PT Simatelex Manufactory Batam periode Agustus 2021 hingga Juli 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data *Training* Karyawan Departemen Produksi

Periode Training	Jenis Training	Deskripsi	Jumlah Peserta	Hasil Penilaian		
				Lulus	Gagal	Keterangan
27/09/2021	General Training	Basic knowledge of 5S and Safety	35	30	3	Gagal dikarenakan nilai tidak mencukupi
08/12/2021	Fire Safety	Basic knowledge of Fire Safety and Response	27	20	7	Gagal dikarenakan nilai tidak hadir
05/01/2022	General Process Operation	Process Operation	50	40	10	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
12/01/2022	In Line Process	Understanding of each process including of critical process line and follow to each Working Instruction (WI)	50	46	4	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
17/01/2022	Waste Management	Understanding waste criteria and control	20	14	6	Gagal dikarenakan nilai tidak hadir
01/02/2022	ISO 9001 & 14001:2015	Awareness of ISO 9001& 14001:2015	45	37	8	Gagal dikarenakan nilai tidak mencukupi
16/05/2022	RoHS Training	Awareness Training of RoHS	15	12	3	Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar
20/07/2022	Haemes Training	Haemes System Training	50	45		Gagal dikarenakan nilai tidak memenuhi standar

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan pada tabel 1.4 di atas masih didapatkan tenaga kerja yang tidak mengikuti *training* yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan tersebut gagal karena karyawan tersebut tidak hadir karena ada

tanggung jawab lain dalam *training*. Tidak memenuhi skor minimum yang ditetapkan dalam *training* dan tidak memenuhi standar kinerja praktis di lapangan *training*. Secara ringkas karyawan yang tidak menjalani *training* akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan tujuan produksi karena tidak memahami alur kerja bagian produksi PT Simatelex Manufactory Batam.

Dari temuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, maka dikatakan evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 . Menurut Rivai dan Basri dalam (Hafid, 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya manusia para staf dalam pelaksanaan tujuan organisasi sedemikian rupa sehingga berdampak positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini peran organisasi sebagai peningkat kinerja dan efisiensi sangat diperlukan untuk mendorong berkembangnya sikap dan tindakan profesional dalam perlakuan terhadap pegawai. ke bidang dan tugasnya.

Bagi PT Simatelex Manufactory Batam, manfaat peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena peningkatan kinerja staf mengarah pada kinerja yang efisien, dengan kinerja yang efisien diharapkan dapat meningkatkan sistem

manajemen. Berikut ringkasan target produksi Lot 332-334 departemen produksi PT Simatelex Manufactory Batam periode Agustus 2021 hingga Juli 2022:

Tabel 1. 5 Target Produksi Departemen Produksi

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Output (pcs)	Target Minus (pcs)
Agustus 2021	436800	391211	45589
September 2021	312900	302638	10262
Oktober 2021	382200	300859	81341
November 2021	409500	364569	44931
Desember 2021	346500	313896	32604
Januari 2022	413700	386683	27017
Februari 2022	408450	315866	92584
Maret 2022	446250	437407	8843
April 2022	509250	493464	15786
Mei 2022	433650	379549	54101
Juni 2022	535500	455499	80001
Juli 2022	528150	388887	139263

Sumber: PT. Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan data pada Tabel 1.5. Terlihat di atas bahwa hasil produksi dari Agustus 2021 hingga Juli 2022 tidak pernah tercapai. Namun periode Oktober 2021, Februari 2022 dan Juli 2022 memiliki total produksi yang lebih rendah dibandingkan bulan lainnya, sedangkan periode September 2021, Maret 2022 dan April 2022 memiliki total produksi yang lebih tinggi dibandingkan bulan lainnya. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa masalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai akan mengakibatkan jumlah produksi tidak mencapai target yang diberikan. Jika masalah ini terus berlanjut, perusahaan akan merugi dan mengurangi jumlah karyawan, sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “**Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja Dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada penjelasan yang ada pada latar belakang dan menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian, maka dapat dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Tidak adanya tingkat disiplin pekerja diakibatkan oleh masih banyak pekerja yang terlambat dan tidak masuk kerja.
2. Sedikitnya pekerja yang berpengalaman sesuai dengan posisi yang dibutuhkan sehingga target tidak tercapai.
3. Tidak adanya pekerja yang meningkatkan potensi selama *training* sehingga tidak memahami siklus di area pabrikasi.
4. Kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berdampak pada target produksi yang ditentukan.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka peneliti akan menetapkan batasan masalah dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan meneliti apa pengaruh dari disiplin, pengalaman kerja dan *training* terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

2. Penelitian ini akan berfokus pada karyawan operator di departemen produksi pada PT Simatelex Manufactory Batam Lot 332 – 334 yang berjumlah 469 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah penulis melakukan pengidentifikasian dan pembatasan masalah, maka peneliti akan menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengingat landasan dan definisi masalah yang dibuat oleh peneliti, tujuan eksplorasi adalah:

1. Untuk melihat apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk melihat apakah pengalaman kerja mempengaruhi performa pekerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk melihat apakah *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pemahaman dan bermanfaat bagi pihak yang berinvestasi, khususnya bagi pimpinan PT Simatelex Manufactory Batam. Diharapkan juga dapat menambah wawasan baru tentang disiplin kerja, pengalaman kerja dan *training* terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Eksplorasi ini dapat menjadi salah satu cara bagi pengurus untuk menilai kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam, penelitian ini juga dapat digunakan untuk orang-orang yang terlibat erat, antara lain:

1. Untuk Peneliti

Pemeriksaan ini dimaksudkan untuk menambah umpan balik dan keterlibatan pencipta dengan menerapkan atau melatih informasi yang telah didapat.

2. Untuk Organisasi

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan mendorong organisasi untuk lebih mengembangkan disiplin, pengalaman kerja dan *training* terhadap peforma yang representatif dan untuk memenuhi atau menyegarkan kekurangan yang ada melalui kritik dan saram untuk PT Simatelex Manufactory Batam.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan seluruh mahasiswa Universitas Putera Batam dan menambah referensi artikel penelitian yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi kedepannya.