

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan pelatihan yang baik sangat penting bagi suatu badan usaha dalam memenangkan persaingan oleh perusahaan pesaing. Negara Indonesia saat ini menghadapi akselerasi pertumbuhan ekonomi tepatnya di tahun 2022, namun sebelum itu perusahaan terlebih dahulu menghadapi terjadinya kelesuan ekonomi, yang membuat perusahaan wajib untuk membuat kebijakan atau keputusan yang sifatnya mengurangi pengeluaran perusahaan. Kebijakan tersebut seperti pemutusan kerja pada karyawan, menutup beberapa produksi, menutup perusahaan atau badan usaha sementara waktu, ataupun menawarkan karyawannya untuk melakukan cuti tidak berbayar atau dengan kata lain dirumahkan (Ruspendi, 2021:23-44)

Kebijakan itu tentunya akan membuat sumber daya yang ada di suatu badan usaha menjadi berkurang, menjadikan perusahaan harus mengedepankan kualitas diatas kuantitas. Badan usaha diharapkan untuk dapat berkembang, mendapatkan, dan menahan sumber daya manusia yang telah ada dan menjadikan Sumber daya itu menjadi lebih berkualitas, agar dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit perusahaan dapat tetap mempertahankan jumlah produksinya (Diputra, 2021:1).

Salah satu hal yang dilakukan perusahaan ialah dengan melakukan dorongan terlepas dalam bentuk empati ataupun motivasi, menghadiah dan mengapresiasi pekerja yang telah memberikan kinerja yang baik. Hal ini lumrah untuk dilakukan

di luar pekerjaan atau di kehidupan sehari-hari, namun kegiatan ini masih terbukti efektif dan mendorong karyawan untuk tetap atau menambah pekerjaannya, ditambah dengan mengingat kemerosotan ekonomi yang saat ini sedang terjadi. Kondisi di dalam badan usaha yang tidak stabil tentunya akan membuat pekerja khawatir akan kondisinya di perusahaan apakah akan diperpanjang atau tidak, maka dari itu Manajer wajib memanfaatkan ataupun mengatasi hal ini agar lingkungan kerja tetap dalam kondisi sehat.(Diputra, 2021:1)

Selain motivasi, dorongan lainnya juga diperlukan yang khususnya dalam bentuk meningkatkan keterampilan pekerja, contohnya melakukan pelatihan akan sesuatu pekerjaan yang relevan tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kegiatan-kegiatan tertentu seperti perubahan perubahan lingkungan dunia bisnis yang cepat berubah ataupun meningkatkan keterampilan karyawan agar bekerja lebih efisien. Kondisi saat ini dimana perekonomian sedang menurun, terdapat beberapa Kepastian yang menyebabkan pekerja harus bekerja di rumah yang tentunya pelatihan atau pengawasan tidak dapat secara efektif dilakukan, maka dari itu, latihan haruslah dilakukan dalam bentuk PT OSI electronics Batam adalah salah satu anak cabang dari OSI corporation di amerika karena perusahaan ini sebenarnya adalah perusahaan internasional yang berada di beberapa negara dan berpusat di amerika. Di Batam PT Osi Electronics Batam didirikan di tahun 2007 yang mana merupakan peningkatan dari perusahaan BESA teknologi. PT. OSI Electronics Batam juga memberlakukan pembatasan kegiatan maupun vaksinasi pada keseluruhan pekerjanya dan juga melakukan pemutusan pekerjaan yang menyisakan pekerja

permanen menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi menutup kekurangan sumber daya manusia, juga kondisi yang penuh ketidak pastian mengharuskan perusahaan untuk membuat pekerjanya selalu termotivasi dengan dorongan verbal maupun dorongan yang bersifat pemberian hadiah jika kinerja yang dihasilkan baik ataupun dalam pemenuhan target. Tentunya dalam pemenuhan target juga dibutuhkan sumber daya manusia yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut jumlah karyawan PT OSI di tahun 2021

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT OSI Electronics Tahun 2021

Bagian	Jumlah Pegawai
Pimpinan/ Manager	10 orang
<i>Supervisor</i>	10 orang
<i>Leader</i>	20 orang
Teknisi	10 orang
Operator	100 orang
Jumlah	150 orang

Sumber: HRD PT OSI Electronics Batam

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 100 orang operator yang diharuskan memuhi target yang diatas satu juta item perbulanya. *Supervisor* atau *leader* kerap mengadakan *outing* untuk mempererat hubungan pekerjanya, juga untuk mendalami karakteristik dari masing masing pekerjanya untuk kemudian dapat dimaksimalkan potensi dari masing masing pekerja. Sayangnya kegiatan *outing* menuntut pekerja untuk mengeluarkan biaya lebih, sehingga pekerja kerap enggan untuk mengikuti kegiatan yang bersifat *bonding* dan menaikkan motivasi pekerjanya. Terlebih kegiatan yang bersifat “berkumpul” kurang dapat diberlakukan mengingat pembatasan mobilitas. Tabel dibawah ini merupakan pelaporan hasil produksi yang dilakukan PT OSI di tahun 2021.

Tabel 1.2 Produksi PT OSI Electronics Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase	Keterangan
Januari	174600	126051	48549	72%	Tidak Tercapai
Februari	125225	105975	19250	85%	Tidak Tercapai
Maret	175701	153788	21913	88%	Tidak Tercapai
April	156116	144665	11451	93%	Tidak Tercapai
Mei	142490	134255	8235	94%	Tidak Tercapai
Juni	112051	111354	697	99%	Tidak Tercapai
Juli	141821	141821	0	100%	Tercapai
Agustus	108619	81139	27480	75%	Tidak Tercapai
September	187360	174267	13093	93%	Tidak Tercapai
Oktober	138050	68873	69177	50%	Tidak Tercapai
November	122263	120283	1980	98%	Tidak Tercapai
Desember	139987	139987	0	100%	Tercapai

Sumber: PT PT OSI Electronics Batam

Terlihat pada tabel 1.2 bahwa produksi pada PT OSI Electronics hanya mencapai target sebanyak dua kali, yaitu pada bulan Desember dan Juli. Bulan Oktober menjadi bulan yang terparah dengan pencapaian target hanya menginjak di angka 50%, tabel diatas juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang ada pada PT OSI Electronics, serta menuntut manajemen agar bekerja keras dalam meningkatkan kinerja dari karyawan PT OSI Electronics.

Pelatihan di PT. OSI Electronics Batam dilakukan selama beberapa bulan pertama untuk pekerja yang baru menempati posisi tertentu dengan selanjutnya akan bekerja dalam pengawasan untuk beberapa bulan kemudian. Namun pelatihan yang diterima hanya melalui lisan dan tidak melalui praktik, akibatnya ketika pekerja menerapkan pelatihan yang diterima, maka akan menyebabkan *defect* pada produk dan berdampak pada kualitas barang yang dikerjakan. Keberagaman produk yang di produksi PT OSI Electronics Batam membuat pekerjaan didalam

satu hari dibagi mejadi tiga *shift* dengan 10 hingga 20 orang didalam satu regu melakukan pergantian produk yang akan diproses, setiap produk tentunya memiliki karakteristik yang diperlukan instruksi yang berbeda dari produk sebelumnya, dan bilamana salah dalam melakukan sesuai *manufacturing assembly instruction* (MAI) maka barang atau produk akan mengalami *defect*. Barang yang *defect* tentunya akan berpengaruh terhadap pengeluaran perusahaan, yang jika diperbaiki akan memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit, terlebih jika produk yang dimaksud memiliki sifat *urgent* yang diharapkan akan selesai sesuai *deadline* pada kontrak oleh pelanggan, tentunya hal tersebut membuat performa perusahaan menurun.

Kurangnya motivasi yang dimiliki pekerja dan pelatihan kerja mencerminkan kurangnya ketrampilan pekerja dalam bekerja. Dengan melihat kondisi tersebut, penjelasan tentang masalah-masaalah tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam”

1.2. Identifikasi Masalah

Melalui latar belakang, maka permasalahan dapat teridentifikasi, identifikasi masalah pada penelitian ini ialah:

1. Karyawan kurang megikuti pelatihan kerja yang menjadikan minimnya pemahaman karyawan akan pekerjaanya dan menyebabkan meningkatkan nya product *defect* atau kecacatan produksi.
2. Karyawan memiliki motivasi yang rendah membuat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan, menjadikan target tidak terpenuhi.

3. Target produksi hanya dua kali tercapai pada tahun 2021 yang menandakan kinerja karyawan yang optimal belum optimal.

1.3. Batasan Masalah

Masalah dapat diatasi setelah permasalahan teridentifikasi untuk tetap membuat penelitian terfokus.

1. Penelitian dibatasi pada motivasi yang ada pada karyawan PT OSI Electronics Batam, yaitu mengukur bagaimana motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan Operator.
2. Penelitian dibatasi pada pelatihan kerja yang ada pada karyawan PT OSI Electronics Batam, yaitu bagaimana pemahaman karyawan tentang pekerjaan Operator.
3. Kinerja yang dibatasi pada hasil pekerjaan Karyawan di periode 2018-2021

1.4. Rumusan Masalah

Permasalahan kemudian dirumuskan setelah masalah teridentifikasi dan dibatasi :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSIElectronics Batam?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam ?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI electronics Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan dibangunnya rumusan masalah, maka penelitian bertujuan untuk menyelesaikan perumusan masalah yang sebelumnya telah dicantumkan, tujuan penelitiannya adalah

1. Agar bisa memahami motivasi terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
2. Agar bisa memahami pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
3. Agar bisa memahami pengaruh Motivasi dan pelatihan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi sarana pertimbangan dalam proses pemberian motivasi dan pemberlakuan pelatihan terhadap karyawan.
 - b. Dapat dijadikan acuan dalam penelitian lanjutan terkait dengan motivasi pekerja dan pelatihan kerja serta pengaruhnya pada kinerja

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menaikan pengetahuan dan capaian ilmu dengan mendalam akan apa itu pengaruh yang dapat diberikan atas motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Putera Batam,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian di lain waktu yang diberlakukan di Universitas Putera Batam dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dipergunkan untuk penelitian lanjutan sebagai bahan referensi terlebih mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

d. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan terkait motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam dan membantu manajemen dalam mengelola sumber daya agar lebih baik lagi, khususnya yang terkait pada motivasi pekerja dan pelatihan kerja.