

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing sehingga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar mengetahui apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa yang akan datang, dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan

aktualisasi diri. Sehingga motivasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menegakkan disiplin, unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota sehingga tercipta suatu keteraturan dan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan salah satu yang mengandalkan kemampuan sumberdaya manusia.

PT Venturindo Jaya Batam Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1993 hingga kini. Bergerak dalam bidang manufaktur elektronik yaitu FFC (*Flexible Flat Cable*) Dan berlokasi Komp. SM Business Centre Blok B Jl. Yosudarso, Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Pelatihan kerja pada PT Venturindo Jaya Batam kurang diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan kebutuhan pemakaian tenaga kerja yang bersifat *Urgent* sehingga pihak manajemen menghilangkan pelatihan kerja, yang seharusnya karyawan baru sebelum masuk ke *line production* diberikan perbekalan dengan sejumlah teori dan pengenalan secara detail dan sistematis mengenai produk yang akan dikerjakan, sehingga berdampak karyawan tidak mempunyai pengetahuan lebih.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting juga yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja tinggi. Para pimpinan kurang memotivasi karyawannya dengan motivasi positif, kurang membangkitkan

gairah bekerja karyawan dan kurang menyuarakan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sehingga karyawan tidak tahu apa yang ingin dicapai dalam bekerja dan terkadang bermalas-malasan dalam bekerja dan ada juga hingga malas masuk kerja atau absen dalam bekerja. Begitu juga dengan disiplin kerja tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan atau atasan kurang memperhatikan kemampuan karyawannya dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan itu sendiri. Begitu juga kurangnya teladan pimpinan yang patut ditiru oleh para bawahannya, serta kurangnya pengawasan oleh pimpinan dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. Sehingga karyawan yang bersangkutan tidak bersungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dampaknya dari semua permasalahan diatas membuat tingkat kuantitas produk yang dihasilkan tiap bulannya dalam hampir satu tahun terakhir sangat fluktuatif dan tidak memuaskan. Dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Kuantitas Product dan Jumlah Absen Karyawan Tahun 2016

Bulan	Output (Meter)	Jumlah Karyawan yang absen	Bulan	Output (Meter)	Jumlah Karyawan yang absen
Januari	167.600	15	Juli	192.100	7
Februari	179.965	13	Agustus	186.000	10
Maret	180.000	12	September	190.030	8
April	184.000	11	Oktober	231.150	0
Mei	150.000	16	November	170.000	13
Juni	145.800	18	Desember	158.987	17
Target	200.000	0			

Jadi dari tabel tersebut dapat dilihat kinerja karyawan berupa pencapaian output yang belum memuaskan para manajer PT Venturindo Jaya Batam yang

sebelumnya telah menetapkan target yang harus dicapai tiap bulannya dan menjaga disiplin karyawan mengenai absensi kehadiran karyawan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk itu perlu dilakukan pengkajian ulang dalam upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam, serta perlu dilakukan mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas melalui pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam mengalami penurunan
2. Kinerja karyawan menjadi menurun karena kurang diperhatikannya kemampuan karyawan.
3. Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen PT Venturindo Jaya Batam.
4. Tingkat disiplin karyawan semakin menurun

5. Semangat karyawan menurun karena tidak adanya motivasi kerja dari pimpinan/atasan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada data penelitian tahun 2016.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT Venturindo Jaya Batam, manfaat yang diharapkan dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

1. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.