

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Abdullah, 2017: 1) menyatakan bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini, penilaian kinerja pada dasarnya guna untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan seperti mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Program pelatihan diyakini dapat membuka wawasan, ilmu pengetahuan dan peningkatan kemampuan dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Kartikasari, 2017: 1) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang telah berpengalaman dan belum berpengalaman memerlukan program pelatihan sebagai investasi sumber

daya manusia. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap serta wawasan.

Dengan adanya konsep rancangan pelatihan yang baik diharapkan dapat memberikan karyawan hasil dan prestasi yang positif. Pernyataan ini didukung oleh (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 236) menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan keunggulan sumber daya manusia, perusahaan harus melaksanakan program pelatihan yang efektif sesuai dengan bidang masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga kemampuan karyawan akan meningkat sesuai bidangnya. Jika kemampuan meningkat seorang karyawan juga perlu diberikan dorongan dalam bentuk pemberian motivasi oleh atasan.

Motivasi identik dengan dorongan atau mengarahkan seseorang kearah yang dapat membawakan hasil positif bagi diri sendiri maupun perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Diarini & Budiarta, 2018: 104) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi diyakini menjadi salah satu peran penting dalam kinerja karyawan.

Motivasi merupakan konsep mengarahkan, membangkitkan, dorongan internal, dan menimbulkan semangat untuk berkontribusi lebih produktif untuk perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Butar & Irsutami, 2018: 103) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dorongan dari seseorang maka dapat diyakini bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat menghasilkan output yang maksimal bagi suatu perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Jika perusahaan merasakan dampak dari pelatihan dan motivasi maka dapat dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan untuk menjadi lebih maju. Pernyataan ini didukung oleh (Riani, Maarif, & Affandi, 2017: 290) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kinerja yang kurang baik akan memengaruhi kinerja organisasi. Apabila telah memengaruhi kinerja organisasi maka akan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu melakukan penyelidikan untuk mengatasi masalah tersebut.

Pemberian pelatihan dan motivasi secara bersamaan diyakini dapat memberikan hasil dan *profit* bagi perusahaan dikarenakan telah terjadi peningkatan kinerja. Pernyataan ini didukung oleh (Butar & Irsutami, 2018: 103) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian motivasi dan pelatihan secara efektif.

PT Vesinter Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi kapal. Perusahaan yang baru mulai beroperasi sejak Februari 2015, yang berlokasi di Telaga Punggur Rt 001/ Rw 001, Kelurahan Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Kapal yang dihasilkan mayoritas digunakan pihak perusahaan pelayaran untuk melayani hasil pertambangan seperti pasir, batu granit, bauksit, batu bara, minyak solar dan aspal. Jenis-jenis kapal yang dipakai yaitu kapal tongkang, *tugboat* serta tanker. Kegiatan utama PT Vesinter Indonesia adalah *slip*

*and unslip* kapal ke darat untuk melakukan pemeliharaan dan perbaikan serta pembuatan kapal baru.

Visi perusahaan PT Vesinter Indonesia ingin menjadi pilihan yang paling terkemuka untuk kapal laut dan layanan perbaikan kapal pesiar baik di dalam maupun di luar negeri, dapat dengan cepat dan efisien memenuhi kebutuhan perbaikan dan pemeliharaan untuk setiap kapal. Dan misi perusahaan PT Vesinter Indonesia yaitu akan menjadi pilihan yang paling terkemuka untuk kapal laut dan perbaikan kapal pesiar dengan melayani pelanggan kami dengan kebaikan, layanan tepat waktu, staf yang sangat terlatih, serta pengetahuan dan keahlian yang luas dari industri.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Progress Pengerjaan *Project Marine Power 2512* Periode Februari-Mei 2017**

Periode	Persentase dalam perencanaan	Pencapaian persentase
Februari 2017	25%	23%
Maret 2017	30%	26%
April 2017	30%	28%
Mei 2017	15%	13%
Juni 2017	0%	10%
Total	100%	100%

Sumber: PT Vesinter Indonesia, 2017

Sesuai dengan data Tabel 1.1 diatas bahwa dapat dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan, sehingga menyebabkan pekerjaan harus diselesaikan pada bulan berikutnya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran dan kekurangan pengalaman dari karyawan untuk dapat berkontribusi lebih terhadap *project* yang sedang dikerjakan.

Permasalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu adalah kurangnya dukungan dari perusahaan dalam pemberian pelatihan kepada karyawan karena dianggap menambah biaya operasional, sehingga menyebabkan karyawan kurang mengerti dalam menguasai atau menjalankan tugas yang diberikan. Sering terjadi karyawan kebingungan atas pekerjaan yang diberikan atasan karena karyawan sering merasakan tugas yang diberikan diluar kemampuan dirinya sendiri, sehingga karyawan memerlukan waktu yang lama untuk mempelajari teknik kerja yang benar untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Di samping itu karyawan juga sering melakukan kesalahan dalam perhitungan jumlah *material* yang diperlukan untuk pengerjaan terhadap proyek yang sedang berlangsung, sehingga menyebabkan departemen produksi tidak dapat melanjutkan produksinya karena kekurangan *material*. Hal-hal tersebut sangat berdampak terhadap persentase *progress* yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan daripada perusahaan adalah besarnya biaya operasional dalam melaksanakan pelatihan tetapi tidak mempertimbangkan risiko yang terjadi jika proyek yang sedang dikerjakan tidak selesai tepat waktu dikarenakan kemampuan karyawan yang sangat minim dan sulit untuk menciptakan kinerja yang baik.

Dengan tidak mendukungnya program pelatihan, perusahaan juga kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa dorongan maupun penghargaan, sehingga menyebabkan rendahnya semangat dalam bekerja. Sering terjadi karyawan tidak mematuhi standar perusahaan karena karyawan dinilai kurang semangat dalam bekerja. Sesuai hasil wawancara, karyawan juga kurang bersedia dalam kerjasama dalam tim dan lebih memilih untuk bekerja diri sendiri

sesuai tugas yang diberikan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap *progress* pekerjaan yang dikerjakan karena para karyawan tidak dapat kerjasama dan tidak saling membantu. Di samping itu atasan dari para karyawan juga dinilai kurang dalam pemberian motivasi kepada para karyawan dikarenakan masih kurang berpengalaman. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan, tetapi perusahaan kurang kesadaran untuk meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja dapat meningkat dan dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Dengan masalah yang dihadapi dapat dinilai bahwa minimnya pelatihan dan motivasi sangat berdampak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan menyebabkan sering mengalami kerugian bagi perusahaan.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vesinter Indonesia Di Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan masih belum berjalan efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Rendahnya kemampuan karyawan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja yang dikontribusikan kepada perusahaan.

3. Pemberian motivasi kepada karyawan juga belum optimal sehingga rendahnya dorongan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya perhatian dari perusahaan dan menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.
5. Pelaksanaan standar operasional perusahaan masih belum sesuai sehingga menyebabkan pencapaian hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan.
6. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian atas proyek yang dikerjakan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?

3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari penelitian apakah benar benar berpengaruh jika karyawan diberi pelatihan dan motivasi dapat meningkatnya kinerja serta dapat menambah ilmu dan wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori yang telah dipelajari.

#### 2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

#### 3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

#### 4. Bagi peneliti lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.