

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang bergerak maju akan memikirkan sumber daya manusia yang efektif dengan sejalan bersama perkembangan zaman. Banyaknya perusahaan yang berkembang di era globalisasi semakin pesat untuk mendapatkan pangsa pasar dengan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan. Dalam hal membangun visi misi perusahaan, maka perusahaan harus memerhatikan kinerja dari karyawan. Perusahaan akan mengharapkan karyawan yang memiliki semangat tinggi dan memiliki kriteria disiplin, sehingga akan efisien untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perubahan era globalisasi yang mendunia, membuat setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai standar umum dan *international* agar keuntungan yang didapat perusahaan juga maksimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan ialah motivasi kerja karyawan. Motivasi mampu membuat gairah karyawan meningkat dan semakin terdorong untuk berkarya serta melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Motivasi pada dasarnya berasal dari jiwa seseorang yang tergerak untuk melakukan. Jika karyawan mendapatkan haknya sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, maka motivasi dalam diri akan secara otomatis tergerak (Bella dkk, 2023). Tidak hanya hak, penghargaan yang diperoleh atas kinerja yang baik atau pengakuan juga membuat karyawan akan merasa lebih termotivasi karena dukungan untuk menambah *spirit* karyawan. Selain itu, adapun faktor yang

memengaruhi motivasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan atas hak yang karyawan dapatkan (Bella dkk, 2023). Disiplin seorang karyawan merupakan penilaian bagi perusahaan itu sendiri. Dengan adanya kedisiplinan karyawan maka proses kinerja perusahaan akan berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Disiplin terbentuk dalam masing – masing diri seseorang sehingga jika tidak produktif akan sulit mengendalikan, maka dibutuhkannya pelatihan yang akan memberntuk kedisiplinan tersebut. Karyawan yang tidak baik, akan menyulitkan perusahaan untuk berkembang (Alfiyan, 2022).

Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan dalam mengembangkan karyawan baru dan karyawan saat ini memperoleh keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja adalah melalui pelatihan (Styo Budi Utomo, 2020). Selain itu, adapun faktor yang memengaruhi pelatihan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnasari & Aidah, 2020) dihasilkan pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah hasil performance kerja maka dapat dikatakan adanya penilaian dari hasil kinerja. Perlu adanya kinerja yang optimal untuk mendapatkan hasil sesuai

dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan. Semakin baiknya hasil kinerja maka dapat dikatakan perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan (Bella dkk, 2023). Sehingga kinerja merupakan dampak dari yang dipengaruhi sebuah variabel yang memengaruhi.

Dalam penelitian ini PT Hua Chengda Indonesia sebagai objek penelitian. PT Hua Chengda Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan atau supplier *moulding injection plastic* yang menyuplai barang ke setiap perusahaan lainnya. PT Hua Chengda Indonesia berada di Jl.Brigjen Katamso KM 06 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji, Batam. Sebagai perusahaan besar distribusi plastic *international*, PT Hua Chengda Indonesia telah banyak bekerja sama dan mendistribusikan produknya. *Moulding injection plastic* ini memiliki empat tahap yakni *Sorting, Cuting, Produksi Injection and Moulding*, dan *Packing*.

Adapun permasalahan yang ditemukan saat survey, karyawan memberikan waktu loyalitas yang lebih dari jam kerja seharusnya. Namun, perusahaan tidak memberikan pengakuan berupa insentif tambahan ataupun *extra off* yang sesuai karena berdasarkan kebutuhan perusahaan sebagai alasan. Adapun karyawan tidak diberikan izin cuti yang seharusnya bisa diambil, namun *leader* memberikan izin cuti sesuai hari yang ditentukan. Pada kasus ini, motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan mampu semangat mencapai tujuan perusahaan. Namun, terlihat pada PT Hua Chengda Indonesia penurunan motivasi karena adanya jam kerja yang berlebihan dan target yang harus dicapai. Terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Gaji Karyawan yang terbayarkan

Bulan	Jam kerja/ Karyawan	Target / Hari	Actual Jam Kerja	Actual Pencapaian/ karyawan	Jumlah Karyawan OT Tidak Terbayarkan
Jul-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	31 orang
Aug-22	10 jam	15 ton	> 50 menit	10 Ton	17 orang
Sep-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	14 Ton	25 orang
Oct-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	20 orang
Nov-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	13 Ton	30 orang
Dec-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	13 Ton	19 orang
Jan-23	10 jam	15 ton	> 2 jam	12 Ton	38 orang
Feb-23	10 jam	15 ton	> 1 jam 50 menit	11 Ton	29 orang

Sumber: HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa data diatas adalah jumlah karyawan yang telah melebihi jam kerja seharusnya perusahaan, namun tidak dibayarkan karena dengan berbagai alasan salah satunya target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan. Pada bulan Juli 2022 sebanyak 31 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada Agustus 2022, jumlah karyawan yang tidak terbayarkan lemburnya sebanyak 17 orang dengan dominan over jam kerja lebih 50 menit, hal ini diberikan alasan perusahaan tidak target dan hanya tercapai target 10 ton. Pada bulan September 2022 sebanyak 25 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 14 ton saja per harinya. Pada bulan Oktober 2022 sebanyak 20 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan November 2022 sebanyak 30 karyawan tidak terbayarkan dengandominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 13 ton saja

per harinya. Pada bulan Desember 2022 sebanyak 19 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 13 ton saja per harinya. Pada bulan Januari 2023 sebanyak 38 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan Februari 2022 sebanyak 29 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 50 menit, namun hanya tercapai target 11 ton saja per harinya. Hal ini sangat membuat karyawan mengeluh akan gaji yang tidak sesuai, sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat.

Adapun faktor lainnya seperti kedisiplinan karyawan PT Hua Chengda Indonesia yang terlihat beberapa karyawan terlambat dalam masuk kerja, absen tanpa izin, dan banyak yang izin tanpa kejelasan. Hal ini memengaruhi dari kegiatan operasional perusahaan yang seharusnya terlaksana dengan semestinya. Hal ini dapat dilihat pada tabel kehadiran hasil survey berikut:

Tabel 1. 2 Absen Karyawan PT Hua Chengda Indonesia

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen					%
				Izin	Sakit	Alfa	Terlambat	Total	
Jul-22	107	27	2889	3	5	2	10	20	0.69
Aug-22	107	27	2889	2	2	3	6	13	0.45
Sep-22	107	27	2889	2	1	2	14	19	0.66
Oct-22	107	26	2782	1	0	1	12	14	0.50
Nov-22	107	26	2782	0	1	3	12	16	0.58
Dec-22	107	26	2782	0	3	5	10	18	0.65
Jan-23	107	27	2889	2	2	3	14	21	0.73
Feb-23	107	24	2568	2	1	2	11	16	0.62
TOTAL			22470	12	15	21	89	137	0.61

Sumber: HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel terlihat jumlah hari kerja karyawan yang izin, sakit, alfa, terlambat perbulannya. Terdapat fluktuasi pada absensi karyawan yang tidak

menentu dan semakin meningkat di setiap bulannya. Hasil presentasi tertinggi pada bulan Januari pada sejumlah 107 karyawan terdapat 2 orang izin, 2 orang sakit, 3 alfa tanpa keterangan dan 14 orang terlambat dalam satu bulan. Ketidaksiplinan karyawan ini mengakibatkan operasional pekerjaan terhambat dalam beberapa kasus seperti pemrosesan plastic yang seharusnya ditugaskan sesuai shift nama yang berjaga. Sehingga pencapaian produksi tidak berjalan sesuai perencanaan.

Adapun faktor lain selain motivasi yang menurun dan kedisiplinan yakni pelatihan. Kompetensi karyawan sangat memengaruhi hasil kinerja yang berkualitas atau tidak. Maka karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. PT Hua Chengda membentuk karyawan untuk dapat lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya, namun tidak mengadakan pelatihan extra dalam menggunakan mesin maupun tata cara produksi. Hal ini didukung dari data tingkat pendidikan karyawan berikut:

Tabel 1. 3 Pelatihan PT Hua Chengda Indonesia

No	Bulan	Pelatihan	Kehadiran			
			Data Batch 1	Actual	Data Batch 2	Actual
1	Sep-22	<i>team training</i>	54	35	53	39
2	Oct-22	<i>Cross Functional Training</i>	54	41	53	46
3	Nov-22	<i>Coaching</i>	54	47	53	41
4	Dec-22	<i>Moulding injection plastic training</i>	54	39	53	45
5	Jan-23	<i>Simulation</i>	54	32	53	35
6	Feb-23	<i>Programmed Group Exercise</i>	54	45	53	40

Sumber: HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel 1.3 diatas adanya pelatihan yang dilaksanakan setiap bulannya secara bergantian sesuai dengan batch dan semua

karyawan wajib mengikuti pada jam dan waktu yang ditentukan, namun tetap ada karyawan yang tidak mematuhi dan tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Pada data diatas terlihat pada pelatihan dengan jumlah terbanyak tidak mengikuti pada pelatihan *simulation* yang hanya diikuti batch 1 sebanyak 32 orang dan batch 2 sebanyak 35 orang. Hal ini perlu adanya tindakan dari perusahaan, namun sejauh ini perusahaan hanya memberikan sanksi berupa teguran lisan. Oleh karena itu, pelatihan tidak terlaksana dengan maksimal oleh seluruh karyawan sehingga berdampak pada kualitas tenaga kerja karyawan.

Dari permasalahan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terdapat dampak yang memengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada pencapaian produksi dari PT Hua Chengda Indonesia. Adanya hasil kinerja yang tidak tercapai karena adanya barang reject dan penjualan tidak tercapai, berikut:

Tabel 1. 4 Tabel Pencapaian Produksi PT Hua Chengda Indonesia

Bulan	Target Penjualan	Hasil Jumlah Produksi	Jumlah Barang Cacat	Target yang tercapai
Jul-22	1500 ton	1240 ton	55 ton	79%
Aug-22	2000 ton	1800 ton	35 ton	89,85%
Sep-22	2200 ton	2100 ton	80 ton	91,8%
Oct-22	2700 ton	2350 ton	50 ton	85,18%
Nov-22	3000 ton	2800 ton	60 ton	91,3%
Dec-22	3500 ton	3450 ton	75 ton	96,4%
Jan-23	3600 ton	2909 ton	97 ton	78,1%
Feb-23	3800 ton	3510 ton	85 ton	90,13%

Sumber: HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel 1.4 diatas maka dapat diketahui hasil kinerja karyawan terlihat pada target yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai 100% terproduksi maksimal dan adanya kerugian perusahaan karena adanya kecacatan produksi yang seharusnya 0,5% dari target produksi standar perusahaan PT Hua Chengda. Namun,

kecacatan produksi tersebut melebihi standar seharusnya. Terlihat pada presentasi terendah bulan Januari 2023 target yang seharusnya tercapai 3600 ton produksi hanya tercapai 2.909 ton dan itu juga mengalami kecacatan tertinggi 97 ton yang seharusnya standar 18 ton (0,5%). Hal ini berdampak pada pengiriman barang memenuhi kebutuhan pelanggan PT Hua Chengda Indonesia, sehingga perusahaan mengalami fluktuasi penjualan menurun. Fenomena kinerja karyawan ini memang dipengaruhi dari pelatihan, motivasi dan disiplin karyawan.

Berasumsi dari permasalahan dan fenomena yang terjadi pada survey maka peneliti membuat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hua Chengda Indonesia”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Ditarik kesimpulan dari setiap permasalahan, maka berikut identifikasi masalahnya:

1. Actual jam kerja karyawan yang telah melebihi jam kerja seharusnya perusahaan, namun tidak dibayarkan karena dengan berbagai alasan salah satunya target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan.
2. karyawan mengeluh akan gaji yang tidak sesuai, sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat
3. Karyawan terlambat dalam masuk kerja, absen tanpa izin, dan banyak yang izin tanpa kejelasan.
4. pelatihan tidak terlaksana dengan maksimal oleh seluruh karyawan sehingga berdampak pada kualitas tenaga kerja karyawan

5. Hasil kinerja karyawan terlihat pada target yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai 100% terproduksi maksimal dan penjualan mengalami fluktuasi menurun.

1.2 Batasan Masalah

Adapun batasan untuk mempersempit masalah yang akan diteliti berikut:

1. Variabel yang dibatasi ialah variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan sebagai variabel bebas. Sebagai variabel yang dipengaruhi ialah kinerja karyawan
2. Objek penelitian dibatasi oleh PT Hua Chengda Indonesia bagian produksi *Injection and Moulding*.

1.3 Rumusan Masalah

Didapat rumusan masalah yang diambil dari latar belakang diatas, ialah:

1. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
3. Apakah pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia

1.4 Tujuan Penelitian

Diambil dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini, ialah:

1. Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
2. Mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
3. Mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
4. Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang baik bagi semua orang yang terlibat. Manfaat berikut oleh penulis sebagai hasil dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pembaca untuk menyumbangkan informasi dan pengetahuan untuk penelitian ini..
 - b. Bagi para peneliti, untuk memperoleh pengetahuan dan mempraktekkan teori berpendidikan tinggi penulis dalam lingkungan bisnis dunia nyata.
2. Manfaat Praktis

Tujuan perusahaan PT Hua Chengda Indonesia secara khusus adalah untuk menentukan apakah kinerja karyawan yang diantisipasi perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan. Berdasarkan temuan tersebut, dikembangkan kebijakan dan strategi pemasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan yang dimiliki oleh penulis sebagai pembelajar terkait motivasi, disiplin dan pelatihan.

2. Bagi perusahaan

Bagi PT Hua Chengda Indonesia diharapkan dapat memberikan *impact* yang positif pada kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan motivasi, disiplin dan pelatihan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa menambah wawasan guna pembelajaran untuk mahasiswa terkait motivasi, disiplin dan pelatihan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan skill dan variabel lainnya untuk melengkapi ketidaksempurnaan peneliti.