

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas produk atau jasa yang ditawarkan merupakan hal yang krusial dalam era modern ini, karena menjadi tuntutan utama dari pelanggan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi, karena banyak pelanggan yang bersedia membayar lebih untuk produk terbaik. Persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam berlomba-lomba menghadirkan produk atau jasa berkualitas terbaik. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada kualitas produk yang ditawarkan dan terus meningkatkan keunggulan serta kualitasnya untuk memenuhi harapan konsumen.

Perhatian terhadap kualitas produk menjadi sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang mengabaikan kualitas produk akan kesulitan dalam memasarkan produknya, karena akan kalah bersaing dengan produk dari perusahaan lain yang memiliki mutu lebih baik. Jika produk dari perusahaan tidak mampu bersaing dalam hal kualitas, maka minat konsumen terhadap produk tersebut akan menurun.

Kualitas produk juga berpengaruh pada peningkatan pembelian produk. Kualitas produk dapat diukur melalui kinerja karyawan, yang berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam sebuah perusahaan dan keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan berharap dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Peran sumber daya manusia semakin berkembang dan penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam mengelola dan mengembangkan karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi kunci penting dalam menghadapi dinamika organisasi yang semakin dinamis.

Selain itu, employee engagement atau keterikatan karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat sepenuhnya dalam perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dapat memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Employee engagement mencerminkan kesungguhan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan antusiasme.

Peningkatan kinerja karyawan berdampak pada hasil yang memuaskan dan keuntungan bagi perusahaan. Kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik oleh karyawan akan menjadi faktor penentu bagi kesuksesan perusahaan dan menghadapi persaingan global dengan baik.

Penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan hasil kerja mereka terhadap tugas-tugas yang diemban dalam perusahaan.

PT. Schneider Electric Manufacturing adalah sebuah perusahaan manufaktur internasional yang mengkhususkan diri dalam produksi berbagai

produk terkait listrik, seperti contactor, PCB, signaling, MCB, dan sensor. Di Indonesia, perusahaan ini memiliki dua lokasi pabrik, yaitu di wilayah Cikarang (Pulau Jawa) dan Batam (Kepulauan Riau). Wilayah Batam terletak di Muka Kuning Batamindo, Kecamatan Sungai Beduk, Kota Batam. PT. Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) memiliki 4 gedung, di antaranya gedung BLP yang digunakan sebagai gudang logistik, gedung Sensor atau lot 1, gedung PEM atau lot 04, dan gedung PEL atau lot 208. Produk yang dihasilkan sebagian digunakan untuk PT. Schneider sendiri dan sebagian lainnya dijual ke perusahaan lain. Kegiatan utama PT. SEMB adalah memproduksi barang sub assembly (SA) atau barang setengah jadi dan barang Finish good (FG) atau barang jadi yang dikirim ke pelanggan.

Visi dari PT. SEMB adalah menjadi pilihan terkemuka dalam industri dengan fokus pada kepuasan pelanggan yang dinilai dari kualitas produk dan pengiriman tepat waktu (OTDM). Misi perusahaan adalah memberikan kepuasan maksimal kepada pelanggan yang mempercayai produk-produk berkualitas yang dihasilkan serta menjadi perusahaan industri yang menjadi percontohan dalam penerapan teknologi tinggi berbasis digital.

**Tabel 1. 1** Data Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Operator	512
2.	Leader	5
3.	Supervisor	1
4.	Manajer	1
5.	Trainer	2
6.	Warehouse	13
<b>Total</b>		<b>543</b>

**Sumber :** PT SEMB, Tahun 2023

Sebagai perusahaan manufaktur, evaluasi kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) didasarkan pada output yang dihasilkan, dimana output tersebut harus sesuai dengan target dan memiliki kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan di gedung PEM PT. SEMB, yang meliputi masalah terkait pelatihan, kompetensi, dan keterikatan karyawan (employee engagement).

Berdasarkan data observasi dan wawancara, teridentifikasi beberapa permasalahan di PT. SEMB, di antaranya adalah kurangnya pelatihan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga pekerjaan berlangsung lambat. Selain itu, kurangnya kerja sama dan keterikatan antara tim kerja di produksi menyebabkan banyak waktu terbuang dan mengganggu kinerja rekan kerja lainnya. Selanjutnya, ada juga masalah kesadaran karyawan untuk mematuhi langkah kerja sesuai peraturan perusahaan yang mengakibatkan kualitas barang menjadi buruk. Terakhir, ketidakseriusan dalam bekerja terlihat dari beberapakaryawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semua permasalahan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan baik agar produktivitas dan kualitas output perusahaandapat meningkat.

Data jumlah barang yang diproduksi setiap bulan pada bulan September 2022 sampai dengan Maret 2023 seperti terlihat pada tabel terlampir digunakan untuk menilai kinerja personel PT SEMB:

**Tabel 1. 2** Produksi (FG) PT SEMB

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jun</b>	2,650,954.	2,388,137.	-262,817.	<b>90%</b>
<b>Jul</b>	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	<b>94%</b>
<b>Agt</b>	2,489,145.	1,883,302	-605,843.	<b>76%</b>
<b>Sep</b>	2,618,016.	3,048,583	+430,567.	<b>116%</b>
<b>Okt</b>	2,682,411.	2,691,846	+9,435.	<b>100%</b>
<b>Nov</b>	2,591,938.	2,597,715	+5,777.	<b>100%</b>
<b>Des</b>	<b>2,749,248.</b>	<b>3,010,780</b>	<b>+261,532.</b>	<b>110%</b>

**Sumber :** PT SEMB, Tahun 2023

Terlihat dari data pada tabel 1.1 di atas bahwa persentase pencapaian pegawai masih belum sesuai dengan tingkat pencapaian yang diharapkan. Juni, July, dan Agustus 2023 merupakan bulan-bulan yang belum mencapai target atau tidak mencapai 100%. Target yang seharusnya di bulan Juni adalah 2.650.954, namun ternyata menjadi 2.388.137, dengan persentase kurang dari 100% atau 90%. Target tersebut juga tidak tercapai pada bulan July, dengan realisasi jumlah produksi sebanyak 2.705.462 buah dibandingkan target sebanyak 2.886.419 buah dengan persentase sebesar 94%. Kemudian pada bulan Agustus juga terjadi penurunan paling tajam. Sasarannya sebanyak 2.489.145, dan yang tercapai hanya 1.883.302, mewakili persentase 76% dan realisasi terendah sepanjang September 2023 hingga Desember 2023. Statistik ini menunjukkan produktivitas pekerja masih di bawah batas yang seharusnya untuk memaksimalkan sasaran kinerja.

Penulis tertarik untuk mengkaji **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP**

## **KINERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFAKTURING BATAM” berdasarkan kondisi tersebut.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Terdapat perolehan identifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latarbelakang yang ditampilkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya pelatihan dan kompetensi yang didapat karyawan sehingga menyebabkan lambat dalam bekerja.
2. Kurangnya kerja sama dan keterlibatan karyawan dalam satu tim kerja selama produksi mengakibatkan hilangnya banyak waktu, sehingga menghambat pekerjaan anggota tim lainnya.
3. Kualitas output yang buruk disebabkan oleh ketidaktahuan karyawan akan perlunya mengikuti prosedur kerja sesuai peraturan perusahaan, yang dibuktikan dengan kualitas barang yang dihasilkan.
4. Fakta bahwa beberapa karyawan masih tidak menyerahkan pekerjaan mereka sesuai tenggat waktu menunjukkan kurangnya komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Menemukan temuan identifikasi masalah yang telah disampaikan, disebutkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan variabel-variabel yang digunakan penelitian seperti variabel kinerja karyawan personel PT, pelatihan, kompetensi, dan employee engagement karyawan. Schneider Electric Manufaktur Batam.

2. Populasi peneliti terdiri dari personal PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Tantangan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, dengan mempertimbangkan permasalahan yang telah dibatasi dan diidentifikasi oleh peneliti:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

4. Untuk mengetahui secara simultan bagaimana pelatihan, kompetensi, dan employee engagement karyawan berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis terkait topik penelitian dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi, sehingga perlu mengutamakan keterikatan karyawan, kompetensi, dan pelatihan guna menjaga peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian yang akan dilakukan dapat menjadi pedoman atau arahan untuk mencapai tujuan bersama dan bermanfaat:

1. Bagi Perusahaan  
Untuk memberikan ringkasan, saran, dan hal-hal yang perlu dipikirkan bagi bisnis yang ingin mengambil keputusan yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja staf mereka dalam organisasi.
2. Bagi Universitas Putera Batam  
Buku ini berfungsi sebagai dokumen akademis dan perpustakaan referensi, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.
3. Bagi peneliti sendiri  
Meningkatkan informasi bagi peneliti, mendukung peneliti dalam memecahkan tantangan secara sistematis.