

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap instansi membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang unggul untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset berharga yang di miliki setiap perusahaan dan juga merupakan bagian yang menentukan keberhasilan perusahaan sehingga karyawan di tuntut untuk menjadi individu dengan kinerja yang unggul, berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Kinerja setiap karyawan bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya, hal ini di karenakan kinerja karyawan bersifat individual.

Pengukuran kinerja karyawan di dasarkan pada standar yang di tetapkan perusahaan. Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dengan kemampuan dan tindakan dalam kondisi tertentu. Dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi, anda perlu mengoptimalkan pekerjaan anda, dan potensi penggunaan karyawan harus memberikan kontribusi positif bagi pengembangan perusahaan (Sembiring, 2020).

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor terkait yang mampu mempengaruhi kinerja, di antara lain yaitu kompensasi, kepemimpinan, lingkungan, komunikasi, kompetensi dan motivasi. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan merasa nyaman dan puas dengan segala sesuatu yang dia terima di tempat bekerja bisa mencapai kebutuhannya (Mali, 2020).

Dorongan dari dalam diri sendiri ataupun dari pihak luar yang mampu menimbulkan semangat seseorang individu dalam melakukan suatu kegiatan yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang di butuhkan atau di harapkan. Oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada, 2020).

Selain motivasi, salah satu aspek terkait yang mampu mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Di kutip dari Marjaya & Pasaribu (2019) pelatihan adalah salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih profesional sesuai dengan keinginan instansi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian hasil kerja yang spesifik. Pelatihan adalah lembaga pendidikan yang disediakan untuk karyawan, di mana karyawan bisa mempelajari keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap-sikap atau perilaku spesifik terkait pekerjaan.

Pelatihan berguna untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Gultom, Wati, Sinaga, & Putri, 2019). Di kutip dari penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) dan motivasi kerja merupakan salah satu proses untuk mengembangkan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan ialah salah satu kemampuan yang di miliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Wonder Trend Indonesia merupakan perusahaan yang berlokasi di Kota Batam - Kepulauan Riau, yang bergerak di bidang manufaktur kertas bekas. Adapun kertas bekas yang berupa kardus bekas, koran bekas, majalah bekas, dan berbagai jenis kertas lainnya yang di proses dengan cara di daur ulang (*recycle*) massal menggunakan mesin. Kertas bekas tersebut di jadikan bahan mentah berupa bubur kertas kering (*dry pulp*) yang kemudian akan di ekspor lagi untuk diolah kembali menjadi bahan jadi.

PT Wonder Trend Indonesia memiliki karyawan sebanyak 105 orang. Berikut merupakan data karyawan yang di sajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Wonder Trend Indonesia

No	Jabatan	Departemen	Jumlah
1	Manajer Umum	<i>Office</i>	1 Orang
2	Manajer <i>Accounting</i>	<i>Accounting</i>	1 Orang
3	Manajer Produksi	Produksi	2 Orang
4	<i>Staff Accounting</i>	<i>Accounting</i>	3 Orang
5	<i>Staff Purchasing</i>	<i>Purchasing</i>	2 Orang
6	<i>Staff Administrative</i>	<i>Office</i>	2 Orang
7	<i>Staff Maintenance</i>	<i>Maintenance</i>	3 Orang
8	<i>Staff Gudang</i>	<i>Store</i>	5 Orang
9	<i>Translator</i>	<i>Office</i>	2 Orang
10	<i>Leader</i>	Produksi	9 Orang
11	<i>Operator</i>	Produksi	75 Orang
<b>TOTAL</b>			105 Orang

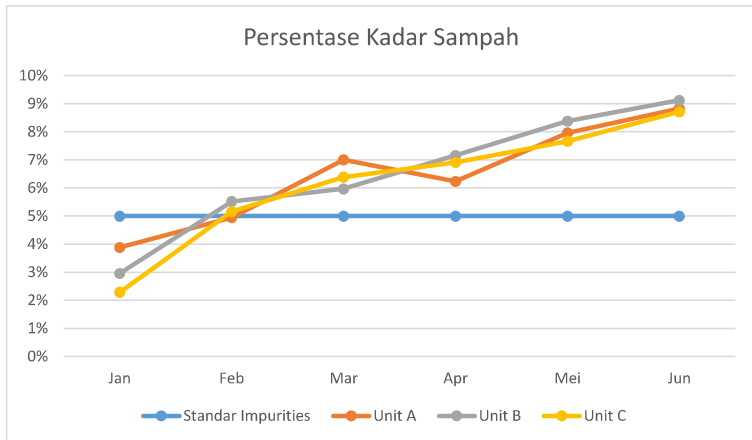
**Sumber:** PT Wonder Trend Indonesia, 2020

Proses daur ulang (*recycle*) massal PT Wonder Trend Indonesia berjalan 24 jam. Proses tersebut terbagi menjadi 3 unit kerja yang berupa unit A, unit B dan unit C. Setiap unit kerja terdiri dari 25 orang *operator* yang dipimpin oleh 3 orang *leader*.

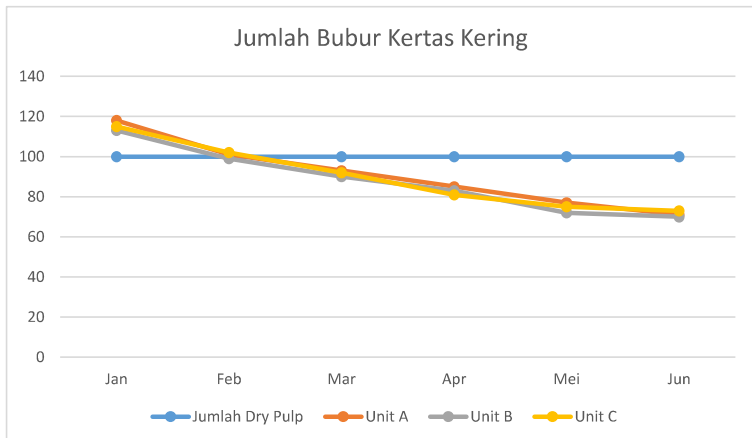
Tugas utama *operator* adalah melakukan penggolongan (*sorting*) pada sampah-sampah bekas selama proses daur ulang (*recycle*) berlangsung. Sampah-sampah bekas yang dimaksud adalah kantong plastik, isolasi, dan stapler bekas yang terdapat di dalam kardus-kardus bekas. Tujuan *operator* melakukan *sorting* adalah untuk mengurangi kadar sampah (*impurities*) yang terdapat dalam bubur kertas kering (*dry pulp*).

Sedangkan *leader* berperan melakukan pemantauan (*monitoring*) pada mesin bubur kertas kering (*dry pulp*) yang beroperasi selama proses daur ulang (*recycle*) berlangsung. Tujuan *leader* melakukan *monitoring* adalah untuk mencegah terjadinya penumpukan kardus pada mesin yang akan mengakibatkan mesin tersumbat. Jika terjadi penyumbatan maka mesin harus di hentikan untuk membersihkan kardus yang tertumpuk pada mesin sehingga menghambat proses daur ulang (*recycle*).

Belakangan ini proses daur ulang (*recycle*) PT Wonder Trend Indonesia mulai mengalami permasalahan berupa persentase kadar sampah (*impurities*) yang selalu melebihi standar persentase yang di tentukan perusahaan serta jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) selalu kurang dari *target* yang di tentukan perusahaan. Permasalahan ini di alami oleh setiap unit kerja yang terdapat dalam PT Wonder Trend Indonesia. Berikut ini adalah data presentase kadar sampah (*impurities*) dan data jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) selama 6 bulan terakhir seperti yang di tunjukan di bawah ini:



**Gambar 1.1** Persentase Kadar Sampah PT Wonder Trend Indonesia  
**Sumber:** PT Wonder Trend Indonesia, 2020



**Gambar 1.2** Jumlah Bubur Kering (*Dry Pulp*) PT Wonder Trend Indonesia  
**Sumber:** PT Wonder Trend Indonesia, 2020

Seperti yang di lihat pada grafik di atas, dapat di ketahui bahwa selama 6 bulan terakhir terjadi beberapa permasalahan, seperti peningkatan persentase

kadar sampah (*impurities*) dan penurunan pada jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) oleh masing-masing unit kerja.

Selain itu PT Wonder Trend Indonesia juga mengalami permasalahan yaitu ketidakhadiran *operator* yang dapat di lihat dari absensi karyawan yang ditampilkan ditabel yaitu:

**Tabel 1.2** Absensi Karyawan PT Wonder Trend Indonesia

Bulan	Unit Kerja					
	Unit A		Unit B		Unit C	
	Sakit/Izin	Alpa	Sakit/Izin	Alpa	Sakit/Izin	Alpa
Januari	18	5	15	6	18	6
Februari	20	8	16	6	21	6
Maret	24	8	20	7	24	8
April	24	10	20	7	28	9
Mei	39	10	27	7	32	10
Juni	40	10	30	8	35	10

**Sumber:** PT Wonder Trend Indonesia, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui selama 6 bulan terakhir terjadi permasalahan berupa peningkatan ketidakhadiran *operator* pada masing-masing unit kerja terutama dengan keterangan sakit, izin dan alpa. Permasalahan peningkatan ketidakhadiran ini berpotensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin sedikit jumlah *operator* yang bekerja semakin sedikit juga jumlah sampah bekas yang di *sorting* dan semakin sedikit juga jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*).

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai penyebab pada permasalahan-permasalahan berupa peningkatan kadar sampah (*impurities*), penurunan jumlah bubur kertas kering (*dry pulp*) yang di daur ulang (*recycle*) dan peningkatan ketidakhadiran yang di alami perusahaan, maka penulis mengadakan sesi

wawancara secara langsung dengan beberapa orang karyawan di lapangan PT Wonder Trend Indonesia.

Berikut adalah data wawancara antara peneliti dan beberapa orang *operator* yang sudah di olah peneliti. Data tersebut di representasikan dalam format tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3** Data Wawancara Dengan Operator

No	Pertanyaan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1	Apakah upah yang di terima dari instansi sesuai dengan UMK Batam?	12	80%	3	20%
2	Apakah upah yang di terima dari instansi cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari?	6	40%	9	60%
3	Apakah perusahaan memberikan tunjangan berupa bonus pencapaian target atau tunjangan jabatan dan sebagainya?	0	0%	15	100%
4	Apakah anda termotivasi untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja?	4	25%	11	75%

**Sumber:** Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 1.3 di atas, terlihat permasalahan yaitu upah yang di terima *operator* belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan frekuensi jawaban tidak sebanyak 9 dan persentase sebesar 60% serta tunjangan yang sama sekali tidak di berikan instansi dengan responden yang menjawab tidak sebanyak 15 dan persentase sebesar 100%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa permasalahan yang di alami *operator* yaitu upah yang di terima tanpa tunjangan dari instansi belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga *operator* menjadi tidak termotivasi untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Berikut adalah data wawancara antara peneliti dan beberapa orang *leader* yang sudah di olah peneliti. Data tersebut di representasikan dalam format tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4** Hasil Wawancara Dengan Leader

No	Pertanyaan	Frekuensi Ya	Persentase	Frekuensi Tidak	Persentase
1	Apakah upah yang di terima dari instansi sesuai dengan UMK Batam?	6	70%	3	30%
2	Apakah upah yang di terima dari instansi cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari?	3	30%	6	70%
3	Apakah perusahaan memberikan tunjangan berupa bonus pencapaian target atau tunjangan jabatan dan sebagainya?	0	0%	9	100%
4	Apakah perusahaan memberikan pelatihan terkait mesin daur ulang ( <i>recycle</i> )?	9	100%	0	0%
5	Apakah anda memahami materi pelatihan mesin daur ulang ( <i>recycle</i> ) yang di berikan perusahaan?	4	40%	5	60%

**Sumber:** Peneliti, 2020

Perolehan kegiatan wawancara sesuai tabel 1.4 di atas, di ketahui permasalahan yaitu upah yang di terima *leader* belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan responden yang menjawab tidak sebanyak 6 dan persentase sebesar 70% serta tunjangan yang sama sekali tidak di berikan instansi dengan responden yang menjawab tidak sebanyak 9 dan persentase sebesar 100%. Selain itu di ketahui juga permasalahan yaitu hanya sebagian *leader* yang memahami materi pelatihan yang di berikan instansi. Tersimpulkan bahwa yang memberikan jawaban tidak yaitu 5 responden dengan tingkatan persentase yakni sebesar 60%.



Dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa permasalahan yang di alami *leader* sama dengan *operator* yaitu upah yang di terima tanpa tunjangan dari instansi belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup serta materi pelatihan yang di berikan perusahaan kepada *leader* masih belum sepenuhnya di kuasai *leader*.

Sesuai dengan latar belakang yang sudah di sampaikan sebelumnya, dengan ini penulis tertarik melakukan studi penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WONDER TREND INDONESIA”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, dengan ini dapat di identifikasikan masalah-masalah yang terjadi pada penelitian ini, yakni:

1. Gaji pokok yang di terima *operator* dan *leader* sama-sama belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Tunjangan untuk pekerja yang sama sekali tidak di berikan oleh perusahaan sehingga para pekerja menjadi tidak termotivasi atau produktif dalam melakukan pekerjaan.
3. Peningkatan persentase kadar sampah (*impurities*) dan penurunan jumlah bubur kering (*dry pulp*) yang di sebabkan oleh pekerja yang tidak termotivasi atau produktif dalam melakukan pekerjaan.
4. Materi pelatihan mesin daur ulang (*recycle*) yang di berikan perusahaan masih belum sepenuhnya di kuasai sebagian *leader*.

5. Peningkatan tingkat ketidakhadiran *operator* setiap bulannya yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan dalam aspek peningkatan persentase *impurities* dan penurunan jumlah *dry pulp* yang di daur ulang.

### **1.3. Batasan Masalah**

Permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini sangat luas. Dengan alasan tersebut, penulis membatasi masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini dengan tujuan agar pembahasan tidak meluas. Keterbatasan masalah terletak pada pengaruh motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan dengan PT Wonder Trend Indonesia sebagai objek penelitian.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai uraian latar belakang masalah yang di jabarkan pada pembahasan sebelumnya, dengan ini di tarik pokok perumusan permasalahan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia?
3. Apakah motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai uraian latar belakang masalah yang di jabarkan pada pembahasan sebelumnya, dengan ini dapat di tetapkan tujuan pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang di lakukan memiliki manfaat, dengan ini manfaat yang terkandung dari penelitian ini, yaitu:

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

Manfaat teoritis yang terkandung pada studi penelitian ini, yaitu:

1. Di himbau agar dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan terkait motivasi dan pelatihan terhadap kinerja yang di peroleh dari hasil penelitian ini.
2. Di harapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk bahan acuan atau sumber referensi kepada peneliti selanjutnya yang melakukan studi terkait dengan permasalahan yang sesuai dengan hasil studi penelitian ini.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang terkandung pada studi penelitian ini, yaitu:

#### 1. Bagi Peneliti

Studi untuk memperdalam pemahaman permasalahan dalam fakultas ilmu sosial dan humaniora, khususnya terkait pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil studi penelitian ini di harapkan bisa berfungsi sebagai bahan acuan atau sumber referensi bagi instansi dalam hal merumuskan kebijakan guna memecahkan masalah kinerja karyawan yang di hadapi perusahaan.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil pada studi penelitian ini di harapkan bisa berfungsi sebagai bahan acuan atau sumber referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya atau penerus dalam penelitian di fakultas ilmu sosial dan humaniora, khususnya penelitian yang memperdalam studi terkait pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.