

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam lingkungan industri dan bisnis, kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan (Sihotang & Saputra Asron, 2024). Perusahaan manufaktur sebagai salah satu sektor utama dalam perekonomian menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan beragam dalam upaya untuk mempertahankan daya saing (Qimiyatussa'adah & Kusumaningrum, 2019). Kinerja karyawan yang unggul menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas produk, efisiensi operasional, dan inovasi, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Faisal et al., 2020:170)

Pengembangan Karyawan dan Pelatihan menjadi elemen penting dalam membentuk kompetensi dan kapabilitas karyawan (Kahpi, Affandi, Sunarsi, Mujahidin, et al., 2019:340). Pengembangan Karyawan memberi kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan mereka, sementara Pelatihan memfasilitasi penguasaan keterampilan khusus yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Ferdiyanti & Safrin, 2023:785)

*Engage Learning* merupakan program pelatihan yang dirancang untuk melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka (Arpiani & Mulyana, 2023:2). Dengan menghubungkan kedua konsep ini, dan didukung oleh motivasi karyawan, perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, yang diharapkan dapat membawa pengaruh yang

signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Arpiani & Mulyana, 2023:2; Rivaldo et al., 2022:1).

PT Excelitas Technologies Batam bergerak di bidang manufaktur teknologi yang berlokasi di Mukakuning, Batam, Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari kelompok Excelitas Technologies yang berpusat di Amerika Serikat. Kelompok tersebut adalah perusahaan global yang berfokus pada pengembangan dan produksi berbagai solusi optoelektronik dan produk cahaya yang canggih.

Sebagai perusahaan manufaktur teknologi, PT Excelitas Technologies Batam memiliki fasilitas produksi dan testing yang dilengkapi dengan peralatan mutakhir. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam memproduksi berbagai produk optoelektronik, termasuk komponen cahaya seperti sensor, detektor, dan modul optik, serta sumber cahaya seperti laser dan lampu khusus.

PT Excelitas Technologies Batam belum mengembangkan sistem untuk mengukur secara langsung efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan ini mendapatkan beberapa temuan terkait pelatihan pada waktu audit internal dan external. Perusahaan ini mengamati ada beberapa kondisi kerja yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja yang di akibatkan pelatihan yang kurang efektif dan kurang tepat sasaran.

Berikut adalah daftar tingkatan/jabatan yang ada di PT Excelitas Technologies Batam yang dikutip di bulan November 2023:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan pada 2 gedung PT Excelitas Technologies Batam**

Tingkat	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Technician/Assistant Supervisor I	49
2	Senior Technician/Assistant Supervisor II	32
3	Technical Specialist/Assistant Supervisor III	31
4	Engineer I/Officer I/Supervisor I	35
5	Engineer II/Officer II/Supervisor II	26
6	Engineer III/Officer III/Supervisor III	47
7	Senior Engineer I/Senior Officer I/Superintendent I	15
8	Senior Engineer II/Senior Officer II/Superintendent II	15
9	Unit Manager I/Principal Engineer I	10
10	Unit Manager II/Principal Engineer II	5
11	Manager/Principal Engineer III	2
12	Senior Manager	5
	Total	272

**Sumber:** Data PT Excelitas Technologies Batam

PT Excelitas Technologies Batam memiliki 10 divisi yaitu *Detection, Lighting, Optics, Quality Assurance (QA), Supply Chain Management (SCM), Human Resource (HR), Environment Health and Safety (EHS) & Facility, Finance, Information Technology (IT), Advanced Manufacturing (AM) & Continuous Improvement (CI)*. Dalam tesis ini penelitian difokuskan pada Tingkat 1 sampai 6 dengan alasan tingkat tersebut merupakan populasi terbesar yang berkerja di bagian manufaktur dimana kinerja karyawan berhubungan langsung dengan hasil produksi.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Karyawan yang bekerja di PT Excelitas Technologies Batam level 1-6 (data bulan Desember 2023)**

Divisi	Jumlah
<i>Advanced Manufacturing (AM) &amp; Continuous Improvement (CI).</i>	2
<i>Detection</i>	43
<i>Environment Health and Safetey (EHS) &amp; Facility</i>	19
<i>Finance</i>	14
<i>Human Resource (HR)</i>	8
<i>Information Technology (IT)</i>	2
<i>Lighting</i>	39
<i>Quality Assurance (QA)</i>	12
<i>Supply Chain Management (SCM)</i>	17
<b>Total</b>	<b>155</b>

**Sumber:** Data PT Excelitas Technologies Batam

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karyawan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” ini sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam menyelidiki peran penting Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Motivasi, baik dalam bentuk individu (parsial) ataupun Bdalam bentuk bersama-sama (simultan) dalam memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technolgies Batam Batam.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah akan berfokus pada analisa pengaruh dari pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi, baik dalam bentuk individu (parsial) ataupun dalam bentuk bersama-sama (simultan) kepada kinerja karyawan. Secara lebih rinci, penelitian ini akan mengkaji beberapa pertanyaan kunci yang akan disebar melalui survei kepada responden.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah untuk penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian akan berfokus untuk meneliti pengaruh dari pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi kepada kinerja karyawan yang bekerja di PT Excelitas Technologies Batam.
2. Responden yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT Excelitas Technologies Batam.
3. Penelitian ini hanya mencakup data yang dikumpulkan selama periode November 2023 sampai dengan Februari 2024, dimana protokol keamanan “penjagaan jarak” masih berlaku dikarenakan pandemi “COVID-19.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah untuk penelitian ini:

1. Pengaruh dari Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
4. Pengaruh dari Pengembangan Karyawan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Bersama-sama/ simultan)

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana program pengembangan karir yang ada, seperti promosi, rotasi jabatan, dan peningkatan keterampilan, dirasakan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan diminta untuk menilai apakah program pengembangan karir yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

2. Dengan adanya indikasi bahwa pelatihan yang tidak efektif dapat berdampak negatif terhadap keselamatan kerja dan produktivitas, penelitian ini akan mengevaluasi persepsi karyawan mengenai kecukupan dan kepuasan mereka terhadap pelatihan yang diberikan. Karyawan akan menilai apakah pelatihan yang diterima membantu mereka bekerja lebih efisien dan aman.
3. Penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana tingkat motivasi, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengukur persepsi karyawan terkait motivasi, studi ini akan mengungkap sejauh mana dorongan internal dan eksternal mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.
4. Selain pengaruh masing-masing variabel, penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana kombinasi dari parameter thesis secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Pendekatan ini penting untuk memahami interaksi antar variabel dan menemukan solusi komprehensif guna mengoptimalkan kinerja dalam lingkungan kerja yang menuntut peningkatan sistem pengembangan karir dan pelatihan.

## **1.6 Manfaat-Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat secara teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan sumbangan baru pada teori-teori yang berhubungan dengan parameter penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan teori lebih lanjut di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat secara praktis**

### 1. Manfaat untuk Peneliti

- a. Peneliti akan mendapatkan pengalaman dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisa penelitian empiris (perbandingan) yang kompleks. Ini akan meningkatkan kemampuan peneliti dalam metodologi penelitian dan analisa data.
- b. Peneliti juga akan memperoleh pemahaman praktis tentang bagaimana teori-teori manajemen dapat diterapkan dalam lingkungan kerja nyata.

### 2. Bagi institusi Universitas Putera Batam

- a. Penelitian akan meningkatkan reputasi universitas dalam rangka penelitian yang bermanfaat dan relevan untuk lingkungan akademis maupun industry manufaktur.
- b. Hasil penelitian ini akan berguna sebagai contoh kontribusi universitas terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan solusi bagi masalah di lingkungan industri manufaktur.

### 3. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan manufaktur dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang bagaimana mengoptimalkan pengembangan karir, pelatihan kerja, dan motivasi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian akan berguna sebagai panduan praktis dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif.

### 4. Bagi Peneliti Lanjutan

- a. Hasil penelitian akan berguna sebagai masukan untuk program penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam mengenai interaksi antara pengembangan karir, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Peneliti lanjutan diharapkan untuk memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai landasan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam domain terkait.