

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas (Fernanda et al., 2020) Pada setiap organisasi dapat diikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas, dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan (Fernanda et al., 2020).

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh

perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut (Yulianti, 2015)

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti melakukan penelitian pada salah satu perusahaan swasta yang berada di kota Batam yang bernama PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam. PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam adalah perusahaan pembuat dan penyedia komponen-komponen dan peralatan dari karet cetakan bagi industri otomotif dan industri lainnya.

PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan dengan harapan agar karyawan dapat mengerti proses produksi yang ada di perusahaan, namun dari hasil observasi peneliti, masih ditemukan operator yang bekerja di *production* curing yang tidak mengikuti pelatihan, sementara operator tersebut sudah di *plan* kan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Berikut merupakan data pelatihan yang ada PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam dari bulan Mei – September 2020 :

Tabel 1.1 Data Pelatihan

No	Bulan	Judul Pelatihan	Target Jumlah Peserta	Aktual Peserta Yang Hadir
1	Mei	<i>Manufacturing Process Knowledge</i>	25	15
2	Juni	<i>Terminology Defect</i>	29	26
3	Juli	<i>Spill Control</i>	29	17
4	Agustus	<i>Refresh ISO 14001 Basic Knowledge</i>	13	11
5	September	<i>Basic Product Knowledge</i>	20	8

Sumber : PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam, 2020

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa masih adanya operator yang tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, seperti pelatihan pada bulan Mei 2020 dimana perusahaan mengadakan pelatihan dengan judul *Manufacturing Process Knowledge* dengan target peserta yang diharapkan hadir sebanyak 25 orang, namun aktual peserta yang mengikuti pelatihan tersebut hanya sebanyak 15 orang. Alasan tidak hadirnya peserta dikarenakan adanya pekerjaan lain yang harus segera dikerjakan pada saat pelatihan sedang berlangsung. Apabila hal ini dibiarkan maka tidak menutup kemungkinan operator yang tidak mengikuti pelatihan tersebut tidak akan mengetahui proses kerja yang harus dilakukan di produksi yang dapat menyebabkan kerusakan hasil produk dan juga kerusakan pada mesin.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang

pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Budiman et al., 2019).

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi yang terampil didalam melakukan pekerjaannya, hal ini juga berlaku bagi PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam, dimana operator diberikan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dengan terstruktur berdasarkan prosedur kerja. Tetapi hal ini masih sulit dilakukan oleh operator, terlihat dari hasil temuan supervisor bahwa masih ada operator yang melakukan kesalahan kerja ketika sedang menjalankan mesin. Berikut merupakan beberapa kesalahan kerja yang terjadi di bagian produksi :

Tabel 1.2 Data Kesalahan Kerja Karyawan

No	Tgl/ Bulan/Tahun	Nama Mesin	Kesalahan
1	10 Maret 2020	110T	<i>Set up</i> record mesin tidak diisi
2	16 Maret 2020	110T	Sampel material tidak sesuai actual
3	20 Maret 2020	20T	Area mesin tidak dibersihkan
4	23 Maret 2020	20T	Cover mesin tidak ditutup saat mesin <i>running</i>
5	30 Maret 2020	20T	Dalam satu mesin terdapat material yang berbeda (potensi tercampur)
6	31 Maret 2020	110T	<i>Set up</i> record mesin tidak diisi

Sumber : PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam, 2020

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa masih adanya kesalahan-kesalahan kerja operator di area *production* curing ketika sedang menjalankan mesin yang mengakibatkan mesin cepat mengalami kerusakan. Seperti pada tanggal 10 Maret 2020, operator melakukan kesalahan yaitu *set up record* mesin tidak diisi yang

dimana tidak adanya pemeriksaan pada mesin sebelum dijalankan, dengan alasan bahwa operator lupa memeriksa dan mengisi *set up record*. Seharusnya hal ini tidak boleh terjadi apabila karyawan sudah dinyatakan kompeten dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Muis et al., 2018).

Setiap perusahaan memiliki budayanya masing-masing yang bertujuan agar seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam menetapkan sebuah budaya yaitu seluruh karyawan wajib melakukan *cleaning* di area kerja masing-masing setiap tiga kali seminggu, namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang tidak mengikuti budaya tersebut, yakni *cleaning* sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, apabila mesin-mesin di produksi tidak dibersihkan secara berkala maka fungsi dari mesin akan terganggu dan proses produksi akan terhambat.

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan (Yulianti, 2015).

Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, apabila produktivitas meningkat dan mencapai target maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Tetapi hal ini berbanding terbalik terhadap PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam dimana hasil produksi yang selalu tidak mencapai target. Berikut merupakan data hasil produksi PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam dari bulan April hingga September 2020 :

Tabel 1.2 Produktivitas Karyawan

No	Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Target Minus (pcs)
1	April	9.348.947	8.885.440	463.507
2	Mei	5.718.460	5.542.970	175.490
3	Juni	5.663.071	5.326.765	336.306
4	Juli	6.046.396	5.697.910	348.486
5	Agustus	7.059.600	6.167.485	892.115
6	September	9.106.433	8.144.882	961.551

Sumber : PT. NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam, 2020

Dari tabel diatas tampak bahwa operator tidak mencapai target yang sudah ditetapkan, terutama di bulan Agustus 2020 dan September 2020. Pada bulan Agustus 2020 target produksi sebanyak 7.059.600 pcs namun produk yang dihasilkan operator hanya sebanyak 6.167.485 pcs, dan target minus sebanyak 892.115 pcs, artinya operator tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Begitu pula pada bulan September 2020, target produksi sebanyak 9.106.433 pcs, namun realisasinya hanya 8.144.882 pcs yang bisa dihasilkan oleh operator, dan target minus sebanyak 961.551 pcs. Hal ini terjadi karena beberapa factor seperti kerusakan mesin dan kurangnya pemahaman operator dalam menjalankan mesin yang mengakibatkan target selalu tidak tercapai. Apabila hal ini terus terjadi,

perusahaan akan mengalami kerugian yang besar dan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan bangkrut.

Berdasarkan masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan yang di targetkan.
2. Sebagian operator masih belum memahami secara rinci terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Budaya organisasi yang baru menyebabkan operator kurang dapat beradaptasi terhadap budaya yang baru tersebut.
4. Kinerja operator yang belum optimal yang menyebabkan produktifitas tidak mencapai target produksi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh oleh penulis maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan tujuan agar penelitian lebih berfokus pada

topik yang menjadi pokok permasalahan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi hanya mengenai Pelatihan, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.
2. Objek penelitian ini dibatasi hanya pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam
3. Objek penelitian ini dibatasi hanya pada operator PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam yang bekerja di departemen produksi curing.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan dan identifikasi masalah yang telah ditentukan oleh penulis maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam?
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat dalam dua aspek, diantaranya :

1. Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan data untuk menambah wawasan, pengetahuan, informasi maupun masukan terhadap pembaca dan sebagai salah satu referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir dan pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan modal dalam meningkatkan proses belajar sesuai dengan disiplin ilmu penulis maupun sebagai wawasan yang dapat membantu peningkatan karir penulis.

b. Bagi Institusi (Universitas Putera Batam)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Putera Batam sebagai sumbangan pemikiran untuk referensi penelitian bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan untuk menentukan kebijakan yang diambil khususnya dalam pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi yang baru di perusahaan.