

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era persaingan global saat ini, bisnis elektronik merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan elektronik lainnya. Seiring dengan perkembangan teknologi perusahaan dituntut agar memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan menjadi perusahaan yang terbaik dari perusahaan lainnya. Karyawan yang berkualitas mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari produk yang akan dihasilkan oleh karyawan. Menurut Kusjono dan Ratnasari (2019:226), “Kinerja adalah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.” Selain dipengaruhi oleh sumber daya manusia kinerja suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulia, Syamsul, dan Joko (2017:297), menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang rutin dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak meningkatnya kinerja seluruh karyawan di PT Samsung Electronics Indonesia.

Masalah yang dihadapi oleh PT Samsung Electronics Indonesia terkait kinerja adalah ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan proses produksi sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dan meminimalisasi tingkat kesalahan pada kualitas produksi yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2013:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Berikut adalah data produksi PT Samsung Electronics Indonesia :

Tabel 1. 1
Data Produksi pada Bagian *Main Line*
PT Samsung Electronics Indonesia
Tahun 2019-2021

Tahun	Keterangan	Jumlah	Rata-rata (%)
2019	Target Perusahaan	6.567.276	-
	Jumlah Produksi	6.517.780	99,24%
	Produk Rusak	339.195	5,20%
2020	Target Perusahaan	6.788.786	-
	Jumlah Produksi	6.736.122	99,22%
	Produk Rusak	138.878	2,06%
2021	Target Perusahaan	7.387.529	-
	Jumlah Produksi	7.312.473	98,98%
	Produk Rusak	231.904	3,17%

Sumber : PT Samsung Electronics Indonesia, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 Data produksi yang dihasilkan oleh karyawan produksi belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut kepala produksi jumlah presentasi minimum yaitu >99,50%. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil produksi kerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia pada tahun 2019 yaitu sebanyak 99,24%, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 99,22% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali yaitu menjadi 98,98%. Rata-rata hasil kerja pada tiga tahun terakhir sebesar 99,14%, artinya sekitar 0,36% (99,50%-99,14%) tidak tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan Tabel 1.1 Data produksi jumlah produk yang rusak saat proses produksi belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut kepala produksi jumlah maksimal presentasi yaitu <2%. Jika dilihat dari total nilai rata-rata produk rusak pada tahun 2019 yaitu sebanyak 5,20%, pada tahun 2020

mengalami penurunan menjadi 2,06%, dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 3,17%. Rata-rata produk rusak pada tiga tahun terakhir sebesar 3,47%, artinya sekitar 1,47% (3,47%-2,00%) tidak tercapai sempurna. Dapat dilihat dari persentase di atas produktivitas karyawan masih kurang dalam bekerja untuk pencapaian kinerjanya. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan peningkatan pelatihan karyawan dan motivasi kerja agar mengurangi kerusakan pada produk dan tercapainya target perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Malatina (2019:20) dijelaskan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan termotivasi sehingga memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan hal yang sangat penting karena dengan diberikan pelatihan diharapkan karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sehingga dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menghasilkan kinerja yang meningkat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dapat di lihat pada Tabel 1.2, Data Pelatihan Kerja PT Samsung Electronics Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pelatihan Karyawan Bagian *Main Line*
PT Samsung Electronics Indonesia

Jenis Pelatihan		Target	Status Peserta	Tahun		
				2019	2020	2021
Sertifikasi Kerja	<i>Edukasi Teori</i>	1 Bulan sekali / Saat dibutuhkan	1. Pekerja baru 2. Pekerja mutasi 3. <i>Job change</i>	30 kali dalam setahun	68 kali dalam setahun	103 kali dalam setahun
	<i>Edukasi Praktik</i>	1 Bulan sekali / Saat dibutuhkan	1. Pekerja baru 2. Pekerja mutasi 3. <i>Job change</i>	Tidak di lakukan	Tidak di lakukan	Tidak di lakukan

Sumber : PT Samsung Electronics Indonesia, 2021.

Dari tabel 1.2 di atas terdapat program pelatihan untuk karyawan bagian *Main Line*. Permasalahan pelatihan pada PT Samsung Electronics Indonesia adalah kegiatan selama pelatihan yaitu jenis pelatihan sertifikasi kerja pada proses edukasi praktik. Jenis pelatihan sertifikasi kerja proses edukasi praktik selama tiga tahun terakhir ini tidak pernah dilakukan. Padahal, edukasi praktik itu sangat penting karena dengan adanya edukasi praktik skill karyawan akan semakin bertambah. Jika ada karyawan baru, karyawan mutasi dan perubahan pekerjaan hanya diberikan edukasi teori saja tanpa diberikan edukasi praktik di ruangan pelatihan, sehingga ketika karyawan baru terjun di lapangan hanya karyawan lama saja yang mengajarkan karyawan baru. Ketika memberikan *training* kepada karyawan baru, karyawan lama meninggalkan pekerjaannya sehingga *output* produksi menjadi berkurang. Dalam memberikan *training* pada karyawan baru, karyawan lama memiliki cara yang berbeda-beda sehingga pemahaman yang diterima oleh karyawan baru pun berbeda-beda. Ada yang langsung mengerti dan ada juga yang belum mengerti. Karyawan baru tidak mengetahui secara detail pekerjaan yang dikerjakan dan mengakibatkan terjadinya kesalahan prosedur kerja. Menurut Siagian dalam Kustini dan Sari (2020:304), "Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual

dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.” Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan hasil dan kualitas produksi tidak mencapai target dan membuat banyak produk rusak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sunarto (2021:333) menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syatoto dan Kambae (2022:329) dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang ada di PT Samsung Electronics Indonesia mengenai motivasi yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yaitu seperti tidak adanya bonus akhir tahun jika kinerja tahunan perusahaan mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini membuat karyawan berpikir melakukan pekerjaan dengan kinerja yang baik dan kinerja yang buruk hasilnya akan tetap sama saja, tidak akan diberikan apresiasi apapun, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja menjadi turun. Yang penting bagi mereka hanyalah bekerja saja tanpa adanya kesadaran untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Manullang dalam Widijanto (2017:1), “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja.” Motivasi yang diberikan kurang, menyebabkan semangat dan kinerja karyawan menjadi turun.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Samsung Electronics Indonesia yang bergerak di bidang industri *electronics* harus terus-menerus dan berkesinambungan dalam memberikan pelatihan dan motivasi untuk karyawan. Sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penulisan skripsi ini akan dibahas lebih jauh mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, berikut rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia.

2. Bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samsung Electronics Indonesia.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Samsung Electronics Indonesia pada Bagian *Main Line* sebagai objek penelitian yang berjumlah 144 orang.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam lima bab dan subbab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka sehubungan dengan masalah yang diteliti meliputi pengertian pelatihan kerja, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan, metode pelatihan, indikator pelatihan. Motivasi meliputi pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi, metode motivasi, prinsip-prinsip dalam motivasi, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, indikator motivasi. Kinerja meliputi pengertian kinerja, manfaat penilaian kinerja,

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, metode penilaian kinerja, indikator kinerja, tinjauan hasil penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis sumber data yang digunakan, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi: variabel pelatihan, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji T, uji F, analisis regresi berganda dan uji koefisien penentu atau koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi: gambaran umum PT Samsung Electronics Indonesia, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian serta analisis data hasil uji pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penyusun mencoba menarik menyimpulkan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disampaikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.