

BAB I

PENDAHULUAN

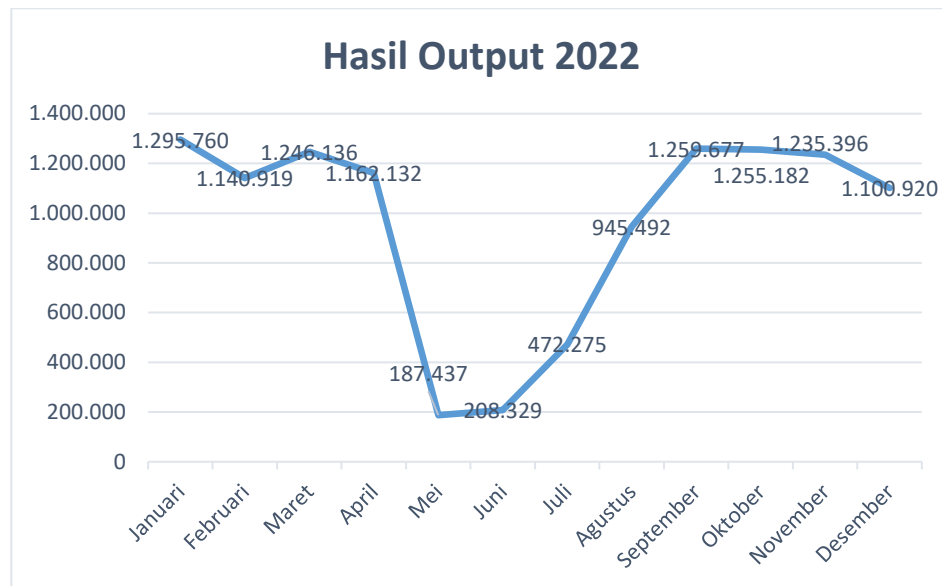
1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia pada saat ini dituntut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar menciptakan keberhasilan perusahaan melalui perencanaan dan perorganisasian yang bertujuan untuk visi misi bersama. Menurut Satriawan (2021:146) peningkatan kinerja karyawan akan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi di masa depan dan peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen.

Maka sumber daya manusia didalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang baik, hal ini bertujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Setelah melakukan observasi di PT Patco Elektronik Teknologi pada tanggal 20 November 2022 peneliti menemukan masalah perihal kinerja karyawan. Yaitu dengan menurunnya hasil output perusahaan pada satu tahun terakhir, untuk mengukur kinerja karyawan PT Patco Elektronik Teknologi perlu menerapkan pelatihan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai target perusahaan. Adapun output yang dihasilkan karyawan PT Patco Elektronik Teknologi pada tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 1
Hasil output PT Patco Elektronik Teknologi Bulan Januari – Desember 2022



Sumber : PT Patco Elektronik Teknologi

Dilihat dari gambar 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa perusahaan mengalami penurunan output produksi yang signifikan pada bulan Mei dan bulan Juni 2022, hal tersebut terjadi karena penurunan kinerja karyawan produksi. Yang disebabkan oleh stop mesin produksi dikarenakan terjadi kerusakan akibat dari kurangnya pemahaman karyawan tentang mesin. Oleh karena itu pentingnya pelatihan yang berkaitan dengan pemahaman mesin produksi dan pelatihan lain yang bisa menunjang kinerja karyawan agar terus meningkat Dengan pelatihan kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target dan tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei Kinerja (Y)

PERNYATAAN KINERJA :	YA	(%)	TIDAK	(%)
1. apakah hasil kerja/output pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja?	8	26%	22	73%
2. apakah kualitas pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja?	10	33%	20	67%
3. apakah kemampuan karyawan dapat di andalkan oleh divisi/atasan anda?	15	50%	15	50%
4. apakah anda/karyawan mampu menemukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan anda?	13	43%	17	57%
5. apakah anda /karyawan bersedia melakukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan anda?	14	47%	16	53%
6. apakah perilaku karyawan bersikap baik terhadap atasan dan teman kerja?	15	50%	15	50%
7. apakah karyawan disiplin terhadap waktu kerja yang ditentukan Perusahaan?	14	43%	17	57%
RATA-RATA :	13	42%	17	58%

Sumber : hasil prasurvei 2024

Pada tabel 1.1 hasil prasurvei kinerja di atas:

1. Berdasarkan hasil 30 responden, 73% karyawan merasa hasil kerja/output pekerjaan tidak sesuai dengan standar waktu kerja dan 26% karyawan mengatakan bahwa hasil kerja/output pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja. Mayoritas responden merasa bahwa hasil kerja atau output pekerjaan tidak sesuai dengan standar waktu kerja yang diharapkan. Ini mungkin menunjukkan adanya masalah dalam efisiensi atau manajemen waktu dalam pekerjaan.
2. 67% karyawan merasa bahwa kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan dalam waktu kerja yang diberikan dan 33% karyawan mengatakan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar waktu kerja. Sebagian besar responden menilai bahwa kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar waktu kerja. Ini bisa menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan mungkin selesai tepat waktu, kualitas pekerjaan tersebut mungkin tidak memenuhi standar yang diharapkan.
3. 50% karyawan mengatakan bahwa kemampuan karyawan dapat diandalkan oleh divisi/atasan mereka, sementara 50% mengatakan tidak. Penilaian tentang kemampuan

karyawan terbagi rata. Ini menunjukkan bahwa setengah dari responden merasa karyawan dapat diandalkan, sementara setengah lainnya merasa sebaliknya. Ini mungkin memerlukan evaluasi lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan karyawan.

4. 57% karyawan merasa tidak mampu menemukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan mereka dan 43% karyawan mengatakan bahwa mereka mampu menemukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan mereka. Lebih dari setengah responden merasa bahwa karyawan tidak mampu menemukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk mereka. Ini menunjukkan kemungkinan adanya kekurangan dalam keterampilan pemecahan masalah atau dukungan yang diberikan.
5. 53% karyawan tidak bersedia melakukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan mereka dan 47% karyawan bersedia melakukan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan jobdesk pekerjaan mereka. Ini menunjukkan potensi masalah dalam motivasi terhadap pekerjaan.
6. 50% karyawan mengatakan bahwa karyawan bersikap baik terhadap atasan dan teman kerja, sementara 50% mengatakan tidak. Ini menunjukkan kebutuhan untuk pelatihan atau perbaikan dalam keterampilan interpersonal.
7. 57% karyawan merasa bahwa karyawan tidak disiplin waktu kerja yang ditentukan perusahaan, sementara 43% mengatakan iya. Ini menunjukkan adanya masalah dalam kepatuhan terhadap waktu kerja, yang bisa berdampak pada efisiensi dan produktivitas keseluruhan.

PT Patco Elektronik Teknologi terdapat kinerja karyawan yang kurang memahami pengoperasian mesin, dikarenakan banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja yang diberikan, mengakibatkan menurunnya quality dan quantity. Karena terjadi stop mesin yang lama (*don't time*). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Ibu wirda selaku personalia PT Patco Elektronik Teknologi beliau menyatakan bahwa program pelatihan yang sudah dilaksanakan untuk seluruh karyawan yaitu pelatihan pemahaman mesin.

Pelatihan pemahaman mesin yang sudah dilaksanakan untuk karyawan kenyataannya masih kurang maksimal dan belum efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan masih ada yang belum mengerti materi secara keseluruhan serta karyawan masih kurang terserapnya penyampaian instruktur kepada peserta pelatihan. Hal ini yang menyebabkan kuantitas yang dihasilkan karyawan menurun sehingga karyawan belum dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan meliputi pelatihan SDM seperti keterampilan teknik, keterampilan karyawan, keterampilan manajer, yang dikembangkan melalui pelatihan keahlian SDM, pelatihan ulang SDM, pelatihan lintas fungsional dalam bidang lain, pelatihan tim, pelatihan teknologi. Untuk waktu pelaksanaan biasanya pada saat penerimaan karyawan baru, regenerasi karyawan, penerapan sistem baru, atau kebijakan baru oleh perusahaan, umumnya dilaksanakan pada masa training selama 3 sampai 6 bulan disesuaikan dengan kepentingan setiap bagian divisi, untuk kualifikasi berdasarkan kebutuhan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:68) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat tercapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei Pelatihan (X1)

PERNYATAAN PELATIHAN :	YA	(%)	TIDAK	(%)
1. apakah jenis pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan karyawan?	13	43%	17	57%
2. apakah pelatihan yang diadakan/dilaksanakan perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan?	12	40%	18	60%
3. apakah materi pelatihan mudah dipahami dan dapat diimplementasikan oleh karyawan?	10	33%	20	67%
4. apakah metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan?	15	50%	15	50%
5. apakah peserta pelatihan seesai dengan jobdesknya?	14	47%	16	53%
6. apakah mentor/trainer pelatihan yang dilakukan profesional pada dibidangnya?	13	43%	17	57%
7. apakah sesi pelatihan bersifat series dan sesuai dengan kebutuhan karyawan?	15	50%	15	50%
RATA-RATA :	13	44%	17	56%

Sumber : hasil prasurvei 2024

Pada tabel 1.2 hasil prasurvei pelatihan di atas:

1. 57% karyawan merasa bahwa jenis pelatihan yang diadakan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, Sementara 43% merasa sesuai. Mayoritas responden merasa bahwa pelatihan tidak efektif dalam meningkatkan kemampuan mereka. Ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan spesifik karyawan.
2. 60% karyawan merasa bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan tidak meningkatkan kemampuan karyawan, sementara 40% merasa sebaliknya. Sebagian responden merasa bahwa pelatihan tidak efektif dalam meningkatkan kemampuan mereka. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak dirancang dengan baik atau tidak relevan dengan tugas yang dihadapi karyawan.
3. 67% karyawan merasa bahwa materi pelatihan tidak mudah dipahami dan tidak dapat diimplementasikan, sementara 33% merasa sebaliknya. Mayoritas responden mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan materi pelatihan. Ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan mungkin terlalu kompleks atau tidak disampaikan dengan cara efektif.
4. 50% karyawan merasa bahwa metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan, sementara 50% merasa tidak. Penilaian mengenai metode pelatihan terbagi rata. Ini menunjukkan adanya variasi dalam efektivitas metode pelatihan yang digunakan.
5. 53% karyawan merasa bahwa peserta pelatihan tidak sesuai dengan jobdesk mereka, sementara 47% merasa sesuai.
6. 57% karyawan merasa bahwa mentor atau trainer pelatihan tidak profesional dalam bidangnya, sementara 43% merasa sebaliknya. Sebagian besar responden merasa bahwa peserta pelatihan tidak selalu sesuai dengan jobdeks mereka. Ini bisa menandakan bahwa pelatihan tidak selalu menargetkan orang yang tepat atau relevansi pelatihan dengan tugas mereka kurang optimal
7. 50% karyawan merasa bahwa sesi pelatihan bersifat series dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sementara 50% merasa tidak. Penilaian mengenai sifat dan kesesuaian sesi pelatihan terbagi rata. Ini menunjukkan adanya campuran tanggapan mengenai apakah sesi pelatihan mengikuti format yang bermanfaat dan relevan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap

karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di dalam PT Patco Elektronik Teknologi, motivasi yang diberikan kepada karyawan masih sangat rendah. Sehingga menurunkan kualitas karyawan dalam bekerja. Karyawan sudah memberikan kreativitas kerja yang maksimal tetapi kurangnya pelatihan dari pemimpin PT Patco Elektronik Teknologi membuat karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja.

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Motivasi (X2)

PERNYATAAN MOTIVASI :	YA	(%)	TIDA K	(%)
1.Sistem reward meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan	13	43%	17	57%
2. Saya merasa aman berada di lingkungan pekerjaan	15	50%	15	50%
3. Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik	14	47%	16	53%
4. Saya sering di mintai saran dan pendapat tentang penyelesaian pekerjaan oleh teman dan atasan	15	50%	15	50%
5.Saya mampu menggunakan skill dan kemampuan saya dalam bekerja	17	57%	13	43%
RATA-RATA :	15	49%	15	51%

Sumber : hasil prasurvei 2024

Pada tabel 1.3 hasil prasurvei motivasi di atas:

1. 57% karyawan merasa bahwa sistem reward tidak meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sementara 43% merasa sebaliknya. Mayoritas responden merasa bahwa sistem reward saat ini tidak cukup efektif dalam meningkatkan motivasi mereka, ini menunjukkan bahwa perubahan atau peningkatan dalam sistem reward mungkin diperlukan untuk lebih memotivasi karyawan.
2. 50% karyawan merasa aman berada di lingkungan kerja sementara 50% merasa tidak. Penilaian mengenai rasa aman di lingkungan pekerjaan terbagi rata. Ini menunjukkan bahwa ada ketidakpastian yang signifikan mengenai rasa aman di tempat kerja, yang bisa mempengaruhi kepuasan dan kinerja.

3. 53% dari karyawan merasa tidak mampu berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik sementara 47% merasa sebaliknya. Sebagian besar responden merasa bahwa mereka tidak dapat berinteraksi dengan rekan kerja dengan baik. Ini menandakan adanya masalah dalam komunikasi atau dinamika yang perlu diatasi.
4. 50% karyawan merasa sering dimintai saran dan pendapat tentang penyelesaian pekerjaan oleh teman dan atasan, sementara 50% tidak. Ini menunjukkan bahwa setengah dari karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sementara setengah lainnya merasa tidak.
5. 57% karyawan merasa mampu menggunakan skill dan kemampuan mereka dalam bekerja, sementara 43% tidak. Mayoritas responden merasa bahwa mereka mampu menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kompeten dalam peran mereka dan dapat memanfaatkan keterampilan yang mereka miliki.

Dengan kondisi tersebut perusahaan PT Patco Elektronik Teknologi harus memberikan pelatihan sesuatu yang dapat menaikkan kualitas karyawan dalam bekerja dengan memberikan pelatihan bagi karyawan sehingga karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dan berdampak terhadap kinerjanya yang semakin bagus. Menurut Mangkunegara (2017:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Patco Elektronik Teknologi.”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

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

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa manfaat diantaranya :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan khususnya tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi penulis

Untuk menerapkan ilmu yang di peroleh pada saat kuliah secara teori maupun dilapangan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk masukan yang bisa dipertimbangkan mengenai sejauh mana pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

1.4 RUANG LINGKUP ATAU PEMBATASAN MASALAH

Ruang lingkup atau pembahasan masalah diperlakukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini, ruanglingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Objek penelitian adalah kinerja karyawan PT Patco Elektronik Teknologi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dibatasi hanya faktor pelatihan dan motivasi.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Patco Elektronik Teknologi.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan PT Patco Elektronik Teknologi Variabel independent dalam penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi. Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.