

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat ini, perindustrian juga turut mengalami kemajuan pesat. Kemajuan ini mendorong munculnya banyak persaingan, apalagi menjelang era pasar bebas persaingan yang harus dihadapi bukan hanya dengan sesama perusahaan di dalam negeri tetapi juga dengan perusahaan dari luarnegeri.

Akibatnya manajemen perusahaan dituntut untuk lebih mahir dan selalu siap pada perubahan yang terjadi dalam dunia industri, terutama dalam hal Kualitas atau mutu yang merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi oleh setiap pelaku industri yang ada saat ini, tujuannya adalah agar perusahaan berusaha untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh konsumennya untuk dapat bersaing dalam pasar. Bukan hanya kualitas tapi, kenyamanan, kemudahan, dan ketepatan waktu dalam memenuhi permintaan konsumennya, juga harus diperhatikan, dengan cara pengendalian kualitasnya dan perbaikan secara terus menerus (*continuous improvement*) dan dengan menciptakan produk- produk baru yang berkualitas serta berteknologi tinggi serta harga yang dapat dijangkau oleh konsumennya.

Seiring dengan perkembangan telekomunikasi dan komputerisasi maka industri-industri pendukungnya juga mengalami perkembangan yang cukup besar salah satunya adalah industri printer yang banyak melibatkan nama-nama perusahaan besar. Penggunaan printer menjadi bagian yang tak terelakan lagi karena merupakan bagian penting untuk kelengkapan kebutuhan dan kenyamanan pengguna PC (*Personal Computer*). Maka dari itu kualitas dan teknologi dalam industri printer ini dituntut untuk terus bersaing untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan kepercayaan diberikan konsumen.

Di indonesia terdapat berbagai jenis industri yang mampu memenuhi kebutuhan warga negaranya. Dari kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, teknologi dan masih banyak lagi yang lainnya.

Menurut badan pusat statistik Pada triwulan 2018 yang terjadi pada pertumbuhan produksi industri manufaktur dalam jenis industri Komputer, barang elektronik dan optic malah mengalami penurunan yang paling rendah berjumlah -12,83 pada triwun kedua dan menurun pada triwulan ke tiga berjumlah -10.15.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang menurut Jenis Industri di Provinsi Jawa Barat

Kode KBLI	Jenis industri	Pertumbuhan	
		Triwulan II 2018	Triwulan III 2018
10	Industri makanan	7.17	5.82
11	Industri minuman	6.43	25.96
16	Industri kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur) dan barang anyaman dari bambu, rotan dan sejenisnya	2.12	-2.49
18	Industri percetakan dan reproduksi media rekaman	-2.50	13.46
21	Industri farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional	12.19	30.48
22	Industri karet, barang dari karet dan plastik	14.48	21.81
23	Industri barang galian bukan logam	10.05	8.06
25	Industri barang logam, bukan mesin dan peralatannya	15.95	25.63
26	Industri komputer, barang elektronik dan optik	-12.83	-10.15
29	Industri kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer	15.92	7.84
30	Industri alat angkutan lainnya	4.37	27.83
32	Industri pengolahan lainnya	10.67	7.91

Jawa barat	3.02	13.93
Indonesia	4.13	5.04

Sumber : Badan Pusat Statistik

Menurut badan pusat statistik tentang pertumbuhan produksi manufaktur pada III tahun 2018 naik sebesar 3,02 persen (q-to-q) dari triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan produksi di triwulan ini lebih tinggi jika dibandingkan



dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 0,10 persen. Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang dari tahun ke tahun triwulan III tahun 2018 (y-to-y) naik sebesar 13,93 persen. Industri yang mengalami pertumbuhan produksi tertinggi pada triwulan III tahun 2018 adalah Industri Barang logam, Bukan Mesin dan Peralatannya yang naik sebesar 15,95 persen. Sedangkan industri yang mengalami pertumbuhan produksi terendah adalah Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik yang melambat sebesar 12,83 persen. Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Besar dan Sedang Nasional triwulan III tahun 2018 naik sebesar 4,13 persen (q-to-q) dari triwulan II tahun 2018. Pertumbuhan produksi secara nasional pada triwulan ini lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pada triwulan sebelumnya yang tumbuh sebesar 1,49 persen.

PT Epson Indonesia industry adalah sebuah perusahaan PMA jepang yang bergerak di bidang manufacture elektronik. Beberapa produk yang diproduksi PT Epson Indonesia selain printer antara lain projectors, scanners, mini printer mechanism, electronic devices, dll. Filosofi manajemen bercita-cita menjadi perusahaan yang mutlak dibutuhkan, dipercaya didunia karena komitmen kami kepada keterbukaan, kepuasan terhadap pelanggan dan kesinambungan pelestarian lingkungan.

PT Indonesia Epson Industry salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri printer, perusahaan ini sangat mengetahui pentingnya arti dari kualitas suatu produk, hal itu dapat dilihat pada salah satu filosofi perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan yang berarti perusahaan tahu bahwa pelanggan tidak mentolerir kecacatan sedikit pun. Oleh sebab itu IEI membuat Departement pengawasan kualitasnya, yaitu CSQA (*Customer Satisfaction Quality Assurance*) terpisah dari departmen produksinya, agar mutu dapat langsung terkontrol oleh perusahaan untuk penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik sebelum produk diproduksi, pada saat produksi, sampai produk siap diluncurkan kepasar. Tidak lepas dari kinerja karyawan perusahaan juga memberikan pelatihan untuk karyawan baru ataupun yang permanen. Tujuannya agar memberikan motivasi kerjanya dapat terjaga, agar semakin sedikit produk cacat yang diterima pelanggan, sehingga semakin sedikit komplain yang diterima

perusahaan dari pelanggan, maka loyalitas pelanggan terhadap produk akan bertambah, yang berarti margin keuntungan perusahaan akan meningkat pula, dan laju pertumbuhan dari industri manufaktur bisa meningkat, dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan baik dalam segi apapun.

Namun pada tahun 2018 perusahaan mengalami penurunan produksi, dapat dilihat pada tabel 1.2 tentang penerimaan box dan tray.

Tabel 1.2
Consumable Report Box/tray PT. Indonesia epon industri bagian part production

Waktu	Aktual penerimaan di WH
Mei 2018	52,837
Juni 2018	32,208
Juli 2018	61,057
Agustus minggu 1 2018	13,189
Agustus minggu 1 2018	8,556
Agustus minggu 3 2018	7,225

Sumber: SE group Confidential

Hasil dari observasi langsung telah peneliti temukan data Pada bulan juli 2018 sampai dengan bulan agustus minggu ke 3 telah di duga mengalami penurunan produksi, dilihat dari gambar *consumeble Report* dimana permintaan, pembelian, box, dan tray origin mengalami penurunan. Hal ini serupa dengan data badan statistik 2018 bahwat industri dalam bidang manufatur terutama dari jenis komputer,elektronik memang sedang mengalami penurunan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Perusahaandituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang

efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Salah satunya Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Menurut peraturan pemerintah republik indonesia nomor 31 tahun 2016 tentang sistem pelatihan kerja nasional bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1, Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut beberapa karyawan setelah peneliti melakukan pra survey di PT indonesia epon industri di bagian part production peneliti dapat menyimpulkan bahwa sistem penerapan pelatihan karyawan kurang efisien, banyak yang

berpendapat bahwa mereka langsung bekerja di lapangan setelah masa training 2-3 hari. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal, banyak keluhan mereka kurang teliti karena belum saja mereka menguasai dan belum terbiasa dengan sistem yang ada namun di tuntutan untuk memenuhi standarliasi perusahaan. Berikut adalah hasil dari pra survey dari variabel pelatihan.

Tabel 1.3
Hasil pra survey yang telah di sebarakan kepada 30 karyawan PT. Indonesia Epson Industri tentang Pelatihan

No.	Pertanyaan	jawaban			
		Ya	%	tidak	%
1.	Kesesuaian materi yang di jelaskan oleh instruktur	12	40 %	18	60 %
2.	Pelatihan yang di berikan instruktur memudahkan pekerjaan di lapangan	14	47 %	16	53%
3.	Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi.	18	60%	12	40%
4.	Kecakapan instruktur dalam memberikan materi pelatihan sangat baik	11	37%	19	63%
5.	Istruktur yang mengajar saya merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.	15	50%	15	50%

Sumber : Disusun pada tahun 2019

Menurut tabel diatas dari pertanyaan pertama kesesuaian materi yang di jelaskan oleh instruktur sebanyak 18 responden dalam persentase 60% yang menjawab tidak, dan pertanyaan ke empat kecakapan instruktur dalam

memberikan materi pelatihan sangat baik dengan responden sebanyak 19 dan persentase 63% menjawab tidak.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) “untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan)”.

Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey untuk variabel motivasi kerja yang terdiri dari 30 responden.

Tabel 1.4
Hasil pra survey yang telah di sebarakan kepada 30 karyawan PT. Indonesia Epson Industri tentang motivasi.

No	Pernyataan	jawaban			
		Ya	%	tidak	%
1.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	21	70%	9	30%
2.	Perusahaan menyediakan makan dan minum untuk karyawan	28	93%	2	7%
3.	Pimpinan selalu memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan karyawannya	5	17%	25	83%

4.	Rekan kerja saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	24	80%	6	20%
5.	Rekan kerja saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain	13	43%	17	58%

Sumber : disusun pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan kurang memberikan perhatian terhadap karyawannya sehingga karyawan kurang termotivasi, dapat di buktikan dengan pernyataan ketiga 83% menjawab tidak.

Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Karena Menurut Mathis dan Jackson penilaian kinerja (performance appraisal) adalah “proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan menggunakan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan” (Rivai, 2009:657). Tidak hanya itu menurut Bangun (2012:243) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pesyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Berikut ini adalah hasil pra-survey dari 30 responden terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Hasil pra survey yang telah di sebarakan kepada 30 karyawan PT. Indonesia
Epson Industri tentang Kinerja.

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	9	30 %	11	70%
2.	Kesesuaian instruksi kerja dilapangan dengan apa yang saya lakukan	27	90%	3	10%
3.	Solidaritas rekan kerja terhadap saya	17	56,%	13	43,3%
4.	Rekan kerja saya selalu bekerja secara teliti untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	28	9,3%	2	6,7%
5.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	24	80%	6	20%

Sumber: disusun pada tahun 2019

berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan, dapat dibuktikan dari pertanyaan pertama yang menjawab Ya sebanyak 30%, dan jawaban dan Tidak 70%.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Part Production PT. Indonesia Epson Industri.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang akan timbul adalah.

1. Menurunnya pertumbuhan di sektor produksi diduga karena kurangnya pelatihan dan motivasi kerja dari perusahaan.
2. Kinerja menurun terlihat dari konsumsi repot menurun dan target produksi menjadi berkurang.
3. Diduga pelatihan kurang efisien terlihat pada ketidaksesuaian materi yang diberikan oleh instruktur
4. Kecakapan instruktur dalam menyampaikan materi kurang baik diduga dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
5. Diduga pelatihan yang diberikan oleh instruktur tidak memudahkan bagi karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun terlihat dari pertanyaan pra-survey.
6. Diduga motivasi karyawan menurun terlihat dari sikap pemimpin yang kurang peduli terhadap pencapaian bawahannya.
7. Diduga motivasi kerja menurun karena kurangnya interaksi sesama rekan kerja yang menyebabkan kinerja menjadi menurun terlihat dari pertanyaan prasurvey yang di sebar kepada 30 responden.
8. Kinerja karyawan menurun diduga karena perusahaan memberikan tanggungjawab atau pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan,
9. Diduga Kinerja karyawan yang kurang baik akan berdampak kurang baik juga terhadap pertumbuhan industri manufaktur

1.3 Batasan Masalah

Dalam studi kasus ini, untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam Mengenai obyek yang diteliti dan dengan tetap mempertahankan keutuhan

dari obyek, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari sebagai keseluruhan yang terintegrasi perlu diberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data dilakukan hanya membahas dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan analisis jalur (Path Analysis).
3. Alat analisis yang dilakukan adalah Analisis Rentang Skala (ARS) dengan menggunakan SPSS 19.
4. Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Indonesia Epson Industri

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di sajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan karyawan pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
2. Bagaimana Motivasi kerja karyawan pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
4. Bagaimana besar hubungan pelatihan dengan motivasi kerja pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
5. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
6. Bagaimana Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
7. Seberapa besarpengaruh silmultan Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pada departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui program Pelatihan yang pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja karyawan pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?
6. Untuk mengatahui apakah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada di departemen part production PT. Indonesia Epson Idustry (EIE) ?

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1.6.1 Manfaat Teoritis

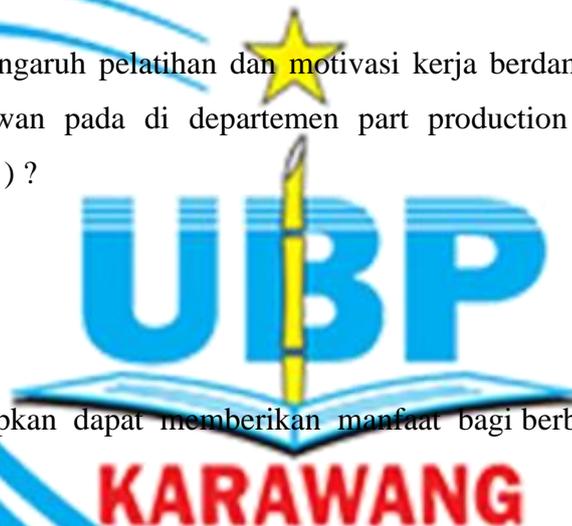
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dalam perkuliahan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Bagi Peneliti lain



Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sejenis.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

