

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Alat transportasi merupakan salah satu kebutuhan utama manusia untuk menunjang aktivitas sehari-hari. Alat transportasi dalam pengelompokannya dapat berupa alat transportasi darat, udara dan laut. Alat transportasi tersebut diantaranya adalah: mobil, sepeda motor, pesawat terbang, kapal laut dan lain-lain. Umumnya di daerah perkotaan alat transportasi lebih banyak dibandingkan dengan pedesaan. Saat ini alat transportasi sepeda motor adalah alat yang efektif digunakan untuk menunjang aktivitas sehari-hari, bahkan banyak aktivitas seseorang dapat tertunda apabila alat transportasinya tidak mendukung. Hal ini disebabkan faktor kebutuhan untuk mempermudah aktivitas sehari-hari. Sepeda motor dianggap lebih praktis dan lebih mudah untuk digunakan dibandingkan dengan alat transportasi lainnya. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, seperti diantaranya Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki, TVS.

Masing - masing perusahaan tersebut memberikan keunggulan yang berbeda-beda dari produk yang ditawarkan kepada konsumen, agar perusahaan dapat menjadi pemimpin pasar persaingan. Di dalam diri konsumen produksi sepeda motor yang mempunyai kualitas dari segi model, ketersediaan suku cadang, bengkel resmi, desain produk, performa mesin dan harga jual kembali menjadi faktor-faktor pendukung dalam menentukan pilihan mereka.

Meningkatnya alat transportasi sepeda motor, ditengah-tengah persaingan yang begitu tajam, sepeda motor Honda tetap mendominasi pasar dan sekaligus memenuhi kebutuhan angkutan yang tangguh, irit, dan ekonomis. Menjawab tantangan tersebut, organisasi yang berada di balik kesuksesan sepeda motor Honda di Indonesia terus memperkuat diri. Menurut catatan data Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AISI) selama Juni 2018, penjualan motor mengalami penurunan dari bulan sebelumnya. Disaat penjualan Honda, Yamaha, Suzuki dan Kawasaki mengalami penurunan, TVS tidak terpengaruh. Dari total keseluruhan brand, penjualan motor menurut data AISI Juni 2018 adalah sebanyak 375.034

unit. Bila dibandingkan dengan bulan Mei 2018 yang tercatat 589.304 unit maka terjadi penurunan sejumlah 214.270 unit. Apabila data AISI Juni 2018 dirinci secara detail, maka penjualan Honda sebanyak 271.206 unit. Yamaha 96.150 unit motor, produk Suzuki terjual 5.358 unit. Kawasaki hanya menjual 2.302 unit dan TVS terjual 19 unit. Semua brand benar-benar mengalami penurunan yang cukup banyak, kecuali TVS yang mampu naik 1 unit dari bulan sebelumnya.

Total penjualan motor dari bulan Januari-Juni 2018 mencatatkan angka sebesar 3.002.753 unit. Untuk pemegang market share masih dikuasai oleh PT. XXX (PT. AHM) dengan total distribusi sebanyak 2.23.728 unit, posisi kedua ditempati oleh PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (PT. YIMM) dengan angka 690.944 unit. Posisi ketiga PT. Kawasaki Motor Indonesia (PT. KMI) yang berhasil mendistribusikan motor 41.346 unit, PT. Suzuki Indomobil Sales (PT. SIS) menempati urutan ke empat dengan penjualan 34.602 unit dan PT. TVS Motor Company Indonesia (TVS) 133 unit. Meskipun sepeda motor Honda masih menjadi market share ditahun 2018, secara penjualan terjadi penurunan apabila dibandingkan dengan penjualan semester 1 tahun 2017 yaitu sebesar sebanyak 263.854 unit.

Berdasarkan data yang diolah dari Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AISI) pada semester 1 2018, data Penjualan motor Honda periode Januari-Juni 2018 paling banyak ada disegmen matic dengan perolehan 1.929.090 unit atau 76,5% pangsa pasar, dilanjutkan urutan kedua ditempati segmen motor bebek dengan angka 171.487 unit atau 71,6% dari pangsa pasar. Segmen motor sport menjadi penutup tiga besar dengan raihan angka 135.151 unit atau sekitar 55,7% pangsa pasar. Dari angka penjualan yang tercatat, Honda masih menjadi pemimpin pasar domestik, namun untuk penjualan ekspor ke luar negeri, data AISI : Ekspor Sepeda Motor dari Indonesia 7 Bulan pertama Tahun 2018 menjelaskan, Honda belum bisa menjadi pemimpin pasar ekspor yaitu dengan penjualan sebanyak 87.894 unit jika dibandingkan dengan yamaha yaitu sebesar 175.518 unit. Secara umum Yamaha Kuasai absolut dengan angka 55,9% Pangsa pasar ekspor sepeda motor di 7 bulan pertama 2018 ini diikuti Honda 28,01%, Suzuki di posisi ketiga dengan 7,14% ,TVS 6,78% dan kawasaki 2,16 %. Penjualan ekspor sepeda motor Honda masih belum bisa menguasai pasar ekspor

jika dibandingkan dengan sepeda motor Yamaha, Hal ini dikarenakan banyak faktor diantaranya dari segi pemasaran, pelayanan, hubungan dengan negara asing, Kualitas barang, dan peran sumber daya manusia. Menjadi pemimpin pasar ekspor sepeda motor tentu tidak mudah, dikarenakan barang yang akan diekspor tentu memiliki kualitas yang lebih baik untuk dapat bersaing dengan merk lain, peran pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas dan penjualan sepeda motor, seperti kedisiplinan, kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja pegawai sangat menunjang tercapainya keberhasilan perusahaan.

Kedisiplinan kerja pada karyawan PT. XXX, perlu ditingkatkan untuk mendukung tercapainya target produksi dan dapat menjadi pemimpin pasar ekspor sepeda motor, yaitu salah satunya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, termuat pada buku perjanjian kerja yang sudah terdaftar pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dengan pasal 66 Tahun 2017 tentang kewajiban dan tanggung jawab karyawan selama bekerja pada PT. XXX diantaranya menyatakan bahwa pekerja yang tidak masuk kerja wajib memberitahukan secara tertulis atau lisan kepada pimpinan kerja sebelum atau pada hari kerja yang bersangkutan dengan menyebutkan alasannya, pekerja dilarang meninggalkan tempat kerja yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya maupun mengerjakan pekerjaan lain tanpa ijin dari pimpinan kerja dan pekerja wajib untuk masuk bekerja pada hari dan waktu kerja yang ditetapkan kepadanya. Waktu istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu 60 per shift.

Kedisiplinan pada perusahaan akan mengarahkan karyawannya untuk dapat berinovasi dan memiliki keterampilan, sehingga karyawan memiliki kompetensi yang baik. Hal ini dikarenakan dari pihak manajemen menetapkan aturan tersebut tidak hanya sekedar membatasi karyawannya agar tidak melakukan hal-hal yang tidak diinginkan yang berkaitan dengan waktu kerja karyawan, namun perusahaan mengarahkan agar karyawan dapat menggali kemampuan yang dimiliki dari masing-masing karyawan. Upaya ini dapat dilihat dari peran manajemen yang memberikan fasilitas untuk karyawannya yang mau menyalurkan bakatnya dengan

melalui Quality Control Circle, Ide proposal, dan membuka turnamen di bidang olah raga.

PT. XXX adalah salah satu perusahaan manufacturing terbesar di Indonesia. Aktivitas bisnisnya adalah manufacturing sepeda motor Honda, pembuatan komponen sepeda motor Honda, penjualan dan distribusi sepeda motor Honda. Oleh sebab itu sudah seharusnya PT. XXX memiliki karyawan yang penuh semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja, untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha, mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan, salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di perusahaan ini adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Berdasarkan sejumlah data penyelesaian produk, diketahui adanya lama waktu yang berbeda untuk penyelesaian dikarenakan kurangnya kedisiplinan pada karyawan, masih tingginya produk yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan saat ini untuk mempertahankan pertumbuhan industri manufaktur perusahaan tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. PT. XXX perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional.

Produktivitas yang meningkat berarti kinerja baik, serta akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Menurut Stevenson [2012:] bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan input proses dalam pekerjaan, yaitu meliputi: bahan baku, tenaga kerja, modal, dan informasi. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi [Sunyoto, 2012:42]. Karena manusia adalah sumber penting dan tujuan dari pembangunan kita harus meningkatkan

produktivitas bukan atas beban biaya mereka tapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Landasan empiris tersebut dibuktikan dari observasi dilapangan bahwa dari faktor Sumber Daya Manusia, karyawan PT. XXX masih perlu ditingkatkan dari mulai kedisiplinan, keterampilan, inovasi dan kompetensi. Selain itu jika dilihat dari hasil pencapaiannya masih kurang produktif dalam bekerja terutama dalam proses perakitan sepeda motor maupun *set illust* (barang setengah jadi) untuk ekspor, diantaranya pemahaman terhadap jenis komponen - komponen ekspor dan komponen untuk domestik yang terlihat mirip (*similar*), banyaknya barang yang *No Good (NG)* proses yang diakibatkan dari kurangnya pengetahuan tentang cara perakitanya secara Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pengetahuan terhadap perlakuan unit ekspor. Sedangkan dari kedisiplinan karyawan PT. XXX masih banyak yang melanggar dari aturan yang sudah ditetapkan seperti banyaknya karyawan yang melakukan istirahat sebelum waktunya dengan memulai kerja setelah melewati batas waktu yang sudah ditentukan. Ketentuan waktu istirahat sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sudah disosialisasikan kepada seluruh karyawan melalui masing-masing bagian. Kedisiplinan karyawan yang masih rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri terkait dengan kompetensi dan keterampilan karyawan karena tidak menggunakan waktunya seefektif mungkin. Hal ini dapat dilihat pada target improvment Quality Control Circle dan Ide proposal yang tidak tercapai pada bulan Maret 2018 dengan jumlah 15 Ide proposal, dengan target 220 dari 100 karyawan. Kurangnya Improvement juga menunjukkan kompetensi atau pengetahuan karyawan kurang baik dikarenakan improvement merupakan salah satu dari pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukanya oleh masing-masing karyawan untuk merubah agar pekerjaan tersebut dapat lebih efektif dan efisien yang akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Bedasarkan Data Matrix kompetensi menjelaskan bahwa kondisi secara keseluruhan karyawan pada PT. XXX dapat dikategorikan baik yaitu mulai dari Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Kerjasama tim, Kejujuran, Kedisiplinan, Kerapihan, Kerajinan, Kehadiran, dan Penguasaan Part. Namun pada kondisi yang sebenarnya dilapangan karyawan masih banyak yang belum mengerti pekerjaanya

sesuai dengan kategori penilaian seperti pada Data Matrix kompetensi, terlebih lagi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada setiap pekerjaan yang ditugaskannya disebabkan banyak faktor seperti salah satunya pendidikan, dan pengalaman pada bidang tertentu.

Fenomena tersebut diduga terjadi karena peran pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak menguasai secara komprehensif dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan laporan PT. XXX pada bagian Production Control 5, hasil pencapaian produksi part set illust (barang setengah jadi) untuk kebutuhan ekspor, bahwa target pencapaian pada tahun 2018 semester 2 masih belum tercapai yaitu disebabkan dari adanya part *No Good (NG)* proses produksi dampak kurangnya kompetensi pada karyawan yang bersangkutan, sehingga part tidak dapat dipacking ataupun proses perakitan selanjutnya, yang mengakibatkan target tidak tercapai.

Hasil dari analisa bahwa permasalahan *no good* bersumber dari proses awal dimulainya delivery komponen part, dari semua bagian memiliki hubungan atau terlibat dalam proses produksi sepeda motor, pada bulan maret tahun 2018 total karyawan PT. XXX kawasan Indotaisei berjumlah 6247 karyawan, yang terbagi menjadi dua gedung yaitu produksi sepeda motor metic berjumlah 3100 karyawan dan sepeda motor sport 3147 karyawan, dengan masing-masing devisi diantaranya pada gedung sport bagian produksi 2421 orang, bagian *productin planning inventory control* (PPIC) 546 orang, engineering 185, sedangkan pada gedung matic bagian produksi 2400, bagian *productin planning inventory control* (PPIC) 530 orang, dan engineering 165 orang, masing devisi mendelegasi terhadap support produksi unit sepeda motor matic dan motor sport, sedangkan permasalahan saat ini yang dominan terkait kualitas yaitu pada produksi sepeda motor sport pada devisi PPIC didepartemen P4C pada bagian *production control* (PC) jumlah karyawan pada bagian (PC) sebanyak 190 dengan status karyawan tetap sebanyak 62 dan karyawan kontrak 128, dimana bagian ini adalah bagian yang melakukan proses awal pengiriman komponen mentah maupun komponen setengah jadi untuk diproses selanjutnya, dari bagian inilah karyawan masih memiliki tingkat produktivitas yang kurang optimal diantaranya pengetahuan terhadap nama-nama

komponen, kemiripan part (*similarity*), cara suplay komponen dari gudang ke produksi (*handling*), perbedaan masing-masing komponen type unit sport ekspor dan type unit domestic sehingga berdampak pada kualitas produk banyak yang *no good*.

Semakin banyaknya sepeda motor yang diekspor, maka persaingan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang sejenis akan semakin ketat, ketatnya persaingan disebabkan oleh perubahan lingkungan dan teknologi yang sangat cepat, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi juga berorientasi pada nilai, sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih terhadap kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk itu karyawan PT. XXX juga harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam setiap kegiatan produksi untuk mencapai target yang diinginkan.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas, tentu tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu pelatihan, motivasi, penilain prestasi kerja dan sistem imbalan yang sesuai. Keberadaan manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting, meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan bukan hanya tergantung pada alat atau mesin yang serba modern, modal yang besar, tetapi tergantung pada orang yang melaksanakannya yaitu unsur manusia yang melaksanakan pekerjaan dan menggunakan alat kerja. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara [2016:2]. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya

pengembangan yang mengarah kepada pelatihan sumber daya manusia. Oleh sebab itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Untuk mencapai produktivitas yang baik maka perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga kerja yang terampil, ahli serta siap pakai dalam melaksanakan tugasnya yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi dengan menyelenggarakan pelatihan dan Motivasi terhadap karyawan.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Seorang pemimpin akan semakin berkembang dengan membantu anggota timnya berkembang menjadi super team, tetapi tugas tersebut bukan hal mudah. Pengetahuan, kemampuan, kesibukan, jadwal padat, waktu minim, dan kendala dalam menghadapi banyak individu dengan karakter berbeda dalam tim menjadi tantangan yang datang dalam satu paket besar. Agar Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk SDM customer service, di sebuah organisasi dapat mencapai sasaran kerjanya, pemimpin berkewajiban untuk membantu setiap anggota timnya. Cara termudah adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Di dalam kehidupan ini kita akan selalu dituntut untuk bisa menunjukkan performance yang semakin baik.

Semakin baik kita dalam menunjukkan level performance maka akan semakin besar pula kesempatan kita untuk dicari-cari. Banyak orang yang sudah memiliki keinginan, namun bingung bagaimana cara bergerak ke tahap mampu. Hal ini disebabkan karena mereka belum mengetahui caranya, untuk itulah sebenarnya kita membutuhkan sebuah program pelatihan. Proses pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan starting point dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan skills, knowledge dan mability (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa mendatang. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Menurut penjelasan atas peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 31 Tahun 2006 tentang pelatihan kerja nasional pelatihan kerja merupakan 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. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Seperti yang dikemukakan Gary Dessler dalam Suwatno [2008:118], pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Faktor penting pelatihan yang berkesinambungan juga harus didukung dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga pendidikan dan pembinaan yang dilakukan bermanfaat ketika seluruh karyawan menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. Bahkan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya, hal ini berarti, pelatihan merupakan proses berkelanjutan dan harus terus menerus memberikan berbagai arahan dan dukungan, dengan demikian yang disebut dengan pembina adalah seorang pimpinan dan motivator bagi orang lain, dimana tugasnya adalah untuk membantu orang lain agar bekerja lebih baik, sehingga keberhasilan memfasilitasi tergantung pada keterampilan seorang pemimpin menangani situasi tertentu, yakni terkait dengan tugas, motivasi dan keyakinan diri. Melalui pelatihan dimaksudkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan dan karyawan tersebut teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi. Diantara manfaat untuk perusahaan ialah memiliki tenaga kerja yang siap pakai yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan manfaat bagi karyawan sendiri ialah dapat meningkatkan keterampilan dan kreativitas untuk terus berinovasi sesuai dengan pembinaan yang telah diberikan yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Namun tidak hanya dengan pelatihan yang baik saja yang mempengaruhi produktivitas, bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. XXX diduga juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak tampak yang memberi kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dan mencapai tujuan, Sedarmayanti [2017:162]. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif, melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan lebih maju dan unggul. Kebutuhan manusia diantaranya, kebutuhan fisik, kebutuhan berkembang, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk memperoleh pengalaman baru, kebutuhan afeksi (disenangi), dan kebutuhan untuk memperoleh pengakuan. Motivasi dikatakan penting dikarenakan dengan motivasi inilah yang akan mendorong karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai produktivitas yang lebih baik. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik.

Pelatihan dan motivasi yang baik dapat mendukung terwujudnya keberhasilan tujuan organisasi, sebab dari pelatihan dan motivasi yang akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya apabila tingkat produktivitas menurun maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Menyadari betapa pentingnya pelatihan dan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka seperti yang sudah dijelaskan diatas, melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis tuangkan dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. XXX Kawasan Industri Indotaisei (Studi Devisi PPIC Departemen P4C Plant5 Sport)".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi :

1. Produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C masih rendah.
2. Motivasi kerja karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C belum optimal.
3. Pelatihan karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C tentang pekerjaan belum dilaksanakan secara menyeluruh.
4. Kreativitas karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C belum optimal.
5. Pemahaman karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C terhadap pekerjaan masih rendah.
6. Kemampuan karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C dalam mengenal part masih belum optimal.
7. Disiplin kerja karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C kurang terpelihara.
8. Keterampilan kerja karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C kurang optimal.
9. Kompetensi karyawan PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C kurang optimal.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga peneliti itu lebih fokus untuk dilakukan. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah sebagai berikut:

1. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XXX.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. XXX Kawasan Indotaisei.
3. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
4. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta banyaknya masalah yang terjadi khususnya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pelatihan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?
3. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?
4. Bagaimana pengaruh parsial pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?
6. Bagaimana pengaruh simultan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis Pelatihan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis Motivasi kerja pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis Produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis Besarnya pengaruh parsial pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.
5. Untuk mengkaji dan menganalisis Besarnya pengaruh parsial motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.
6. Untuk mengkaji dan menganalisis Besarnya pengaruh simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei Devisi PPIC Departemen P4C.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan memberikan manfaat dan kegunaan yang lebih luas. Lebih lanjut penelitian berguna juga untuk :

1. Menambah pengetahuan, wawasan bagi penulis. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis berkaitan dengan produktivitas karyawan pemerintahan khususnya pada PT. XXX Kawasan Indotaisei.
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui pola hubungan dan besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XXX Kawasan Indotaisei.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas. Kemudian data dari variabel-variabel penelitian diatas, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT. XXX Kawasan Indotaisei.