BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era yang serba digital ini, semua perusahaan di dunia dituntut untuk maju dan dapat mengikuti perkembangan zaman. perusahaan harus bisa menggerakkan aset dalam perusahaan supaya dapat mengikuti segala informasi baru yang ada. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus mengupayakan untuk *upgrade* ISO (*International Organization for standardization)* agar tidak terjadi minimnya standar kualitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Jika perusahaan menerapkan ISO (*International Organization for standardization)* artinya perusahaan membuat standar yang dapat dijadikan sebagai patokan atau pedoman dalam operasional di sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan biasanya akan lebih bergantung pada sistem, oleh karena itu perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat melakukan proses operasional dalam sebuah perusahaan dengan baik. Meskipun perusahaan memiliki sebuah standar yang bagus, tetapi jika sumber daya manusianya rendah juga tidak akan membuahkan hasil yang maksimal untuk perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan yang ingin berkembang maju untuk mencapai keberhasilan, harus melakukan perubahan strategi yang menuntut pengembangan serta melakukan pengoptimalan terhadap sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi suatu keberhasilan itu tergantung pada sumber daya manusia yang dipekerjakan

dalam perusahaan tersebut, jika sumber daya manusia tidak terampil, maka perusahaan juga akan sulit untuk berkembang. Sumber Daya Manusia sendiri memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, yakni sebagai salah satu penentu faktor produksi, sebagai pengembangan sebuah perusahaan, serta menjadi faktor pembangun bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan sebagai kunci utama untuk mengembangkan kemajuan sebuah perusahaan, sebab sumber daya manusia yang efisien dapat membantu perusahaan dalam menjembatani permasalahan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan dalam sebuah organisasi, dan dapat memberikan keunggulan pada perusahaan mereka dalam bersaing.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus ditingkatkan kemampuannya secara efektif dan efisien. Menurut Andayani dan Makian (2017) menyatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan agar produktivitas semakin meningkat dan dapat mengembangkan sumber daya manusianya. Menurut Andayani dan Makian (2017) 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. Dan menurut Ningsi, Alhabsji, dan Utami (2016) menyatakan bahwa Pelatihan lebih terorientasi pada peningkatan motivasi dalam meningkatakan semangat kerja karyawan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Jadi, perusahaan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karyawan bukan hanya melalui pelatihan saja, melainkan disertai dengan motivasi. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi (Karir dkk, 2018).

Keberhasilan pada sebuah perusahaan dapat bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh kinerja para karyawannya. Menurut Wahyuningsih (2019) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Oleh karena itu, penting bagi karyawan mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019) judul "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan" menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja

karyawan. Sementara pernyataan dari hasil penelitian Wahyuningsih (2019) ini memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsi, Alhabsji, dan Utami (2016) judul "Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari)" yang menunjukkan bahwa pelatihan terhadap motivasi berpengaruh signifikan tetapi pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, ada pula hasil penelitian Adiwinata (2014) judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang." penelitian ini juga memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, Tewal, dan Uhing, (2018) judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado". Hasil penelitian dari Adiwinata (2014), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, Tewal, dan Uhing, (2018) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado .

Dari hasil pemaparan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa temuan pada setiap variabel yaitu pelatihan dan motivasi ternyata memiliki hasil yang tidak konsisten. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel

tersebut pada perusahaan PT.Lumina Packaging.

PT.Lumina Packaging merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengemasan (*Packaging*). Fokus utama pada PT.Lumina Packaging ini adalah untuk memproduksi kemasan produk makanan maupun minuman, kemasan produk yang dihasilkan oleh PT Lumina Packaging yaitu, kemasan *standing pouch,* kemasan *three side seal*, kemasan *gusset bag*, kemasan *roll*, kemasan *lids,* kemasan *stand pouch,* kemasan *Vacuum* dan *Refrigerated Food*. Perusahaan ini mempunyai tujuan utama untuk mencapai kepuasan konsumen melalui produk dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan ini dibangun untuk memberikan hasil printing dan pengemasan (*packaging*) yang dapat mengembangkan perusahaan konsumen. Dalam hal ini karyawan produksi menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan di lapangan karena yang menangani proses produksi secara langsung untuk menjaga konsistensi dalam menghasilkan produksi yang baik, Sehingga sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan bagi konsumen dan peningkatan produktivitas dalam perusahaan. Selain itu, PT.Lumina Packaging ini didirikan oleh para pemimpin yang sudah handal dan profesional dalam dunia kemasan, sehingga dalam perusahaan ini sudah banyak mesin-mesin canggih yang digunakan sebagai alat pengolahan dalam proses produksi. Proses produksi pada PT.Lumina Packaging yaitu menggunakan mesin *Blown Film,* mesin ini untuk mengelola bahan biji plastik sampai menjadi plastik, Selanjutnya di proses menggunakan mesin *Dry Lamination dan Extrusion* yang merupakan proses untuk melakukan pengeleman atau

perekatan plastik pada lapisan pertama dengan lapisan kedua hingga selesai, Selanjutnya adalah proses percetakan, Setelah proses percetakan selesai, dilakukan proses *sliiting* (pemotongan). Pada proses ini bahan yang telah diproses utuh, kemudian di potong menjadi ukuran *roll* atau kecil sesuai kebutuhan konsumen. Kemudian dilakukan proses *Printing* pemberian warna pada plastik, selanjutnya adalah proses bag making pada bagian ini digunakan untuk memproduksi hasil menjadi berbagai macam jenis tas atau kantong kemasan, dan terakhir dilakukan pengecekan kemasan pada QC (*Quality Control*).

Pada saat proses pengolahan produksi tersebut, muncul adanya suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, permasalahan tersebut dapat dilihat dari hasil bahan yang sudah rusak *(riject*) dalam proses produksi pada bagian *Dry Lamination* yang mengakibatkan kerusakan dan cacat produk saat pengecekan pada QC *(Quality Control)*, sehingga dapat berpengaruh pada tabel produktivitas kinerja karyawan. Dari data yang terjadi pada PT.Lumina Packaging Sidoarjo dalam 3 tahun terakhir (2021).

Tabel 1.1 Produktivitas kerja
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Cacat Produksi (*Defect*)			
	Kuantitas Standar	Jumlah Produk	Jumlah Defect	Presentase
2018	7%	175.000	5.260	3%
2019	7%	178.000	7.240	4%
2020	7%	179.000	11.600	6%

Sumber : PT.Lumina Packaging (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil survei data *defect* dalam proses produksi pada karyawan PT.Lumina Packaging dalam tiga tahun yang lalu, menunjukkan bahwa dalam setiap tahunnya PT.Lumina Packaging ini mengalami penurunan pada produktivitas kinerja karyawannya. Meskipun tingkat kesalahan yang dilakukan tidak mencapai batasan yang diberikan oleh perusahaan, namun dapat dikatakan presentase produktivitas kerja mengalami penurunan secara signifikan.

Adapun hasil lain dari wawancara dengan bapak Hendra selaku kepala HRGA *(Human Resourch and General Affair)* pada perusahaan PT.Lumina Packaging, dapat disimpulkan bahwa penerapan pelatihan yang ada pada PT.Lumina Packaging itu tidak dilakukan secara khusus terhadap setiap departemen. Pelatihan yang digunakan merupakan pelatihan umum, yang berupa intruksi langsung dari kepala bagian pada setiap departemen untuk mengatasi atau memperbaiki masalah yang sedang dihadapi (*On The Job Trinning*). Karena pelatihan ini hanya diterapkan ketika terjadi kesalahan, akhirnya seringkali menimbulkan kesalahan-kesalahan baru pada bagian lain, sehingga terjadinya masalah tidak kesesuaian spesifikasi perusahaan.

Terkait dengan permasalahan dalam perusahaan, perlu adanya tindakan untuk memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawan, terutama pada karyawan produksi. Agar dapat memiliki keahlian yang handal dalam mengoperasikan mesin pada perusahaan dan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan. Selain memberikan pelatihan, perusahaan juga harus

memberikan dorongan dengan memperhatikan suasana dan kondisi lingkungan karyawannya, sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dalam mencapai tujuan secara maksimal.

Dari penjelasan diatas, maka judul yang akan diteliti yaitu **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT.Lumina Packaging".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT.Lumina Packaging?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT.Lumina Packaging ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT.Lumina Packaging ?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Lumina Packaging.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT.Lumina Packaging.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT.Lumina Packaging.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat membangkitkan minat mahasiswa untuk mengembangkan penelitian tentang pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan atau referensi pengetahuan yang berkaitan dengan akademis dsb.
3. Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan evaluasi sebagai pertimbangan suatu organisasi dalam meningkatkan pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
   Sebagai tolak ukur untuk mengembangkan penelitian yang sejenis secara mendalam.
2. Bagi penulis sebagai referensi atau sumber informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan hubungan tentang peningkatan produktivitas kerja.
3. Bagi pengelola PT.Lumina Packaging Sebagai sumber informasi tambahan untuk meningkatkan produktivitas kineja karyawan dalam menentukan kebijakan yang tepat pada perusahaan PT.Lumina Packaging.

- **Halaman Sengaja di Kosongkan –**