

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang diperlukan di era globalisasi. Setiap organisasi senantiasa menginginkan sumber daya yang sanggup bekerja secara efektif dan efisien sehingga sasaran perusahaan berhasil terlaksana. Sumber daya manusia adalah aspek fundamental dalam suatu organisasi. Apa pun rupa dan tujuannya, organisasi dibuat berlandaskan visi untuk kemaslahatan manusia dan dalam menjalankan misinya dikendalikan dan ditangani oleh manusia. Jadi, manusia adalah elemen strategis dalam seluruh operasional organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan elemen penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam menggapai kesuksesan atau tujuan organisasi Ekhsan (2019).

Ketersediaan sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu organisasi mampu melahirkan aset krusial didalam industri yang kemudian dapat menjadi penunjang kejayaan organisasi. Sehingga kehadiran sumber daya manusia yang bermutu tersebut bisa memastikan kualitas manusia sebagai pemeran esensial dalam meningkatkan kepentingan organisasi. Hal ini disebabkan oleh keinginan setiap institusi untuk menjadi lembaga yang unggul dalam hal kinerjanya. Sumber daya manusia amat menentukan cara Bergeraknya kinerja suatu organisasi dalam menuntaskan tugas dan peranan organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi sungguh bersandar pada kualitas sumber daya yang di miliki. Kesuksesan suatu organisasi dalam perihal ini dimaksud bagaikan suatu prestasi yang dicapai oleh organisasi berwujud kenaikan kinerja setiap personelnnya Apriliana & Nawangsari (2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam masa durasi tertentu bersama bidang pekerjaan yang digelutinya. Kinerja ialah representasi terkait taraf pencapaian pengoperasian suatu program kegiatan atau prosedur dalam menghasilkan tujuan, target, visi dan misi organisasi yang dicurahkan melalui perancangan strategis organisasi Dalimunthe (2018). Kinerja pada mulanya ialah sesuatu yang dipersembahkan karyawan dalam menetapkan seberapa hebat kontribusi mereka terhadap perusahaan berbentuk hasil produksi dan jasa yang diserahkan. Pada keabsahannya kinerja sungguh mempengaruhi kualitas suatu perusahaan dimana kinerja menentukan derajat keberhasilan berjalannya suatu perusahaan dari warsa ke warsa Farisi et al. (2020).

Kinerja perusahaan merupakan ungkapan keadaan utuh perusahaan semasa kurun waktu tertentu sebagai dampak atau kinerja yang dipengaruhi oleh aktivitas praktik perusahaan dalam pelaksanaan sumber daya perusahaan. Kinerja karyawan yakni hasil yang diraih karyawan atas pekerjaannya berdasarkan kriteria terpilih yang bertindak pada pekerjaan tertentu. Kinerja melambangkan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan tugas sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan Sarmigi et al. (2022).

Kinerja karyawan melambangkan salah satu komponen pokok yang mampu memengaruhi perkembangan organisasi. Semakin besar atau baik kinerja karyawan maka akan semakin ringan untuk mencapai tujuan organisasi, demikian sebaliknya yang timbul jikalau kinerja karyawan menyusut atau buruk maka tujuan akan sukar tercapai dan hasil yang diperoleh tidak akan sepadan dengan yang diharapkan organisasi. Terdapat faktor negatif yang berhasil melemahkan kinerja karyawan, antara lain seperti menyusutnya kemauan karyawan untuk menggapai prestasi kerja, enggan tepat waktu dalam menuntaskan pekerjaan akibatnya tidak sesuai dengan peraturan, tidak ada teladan yang patut dijadikan tumpuan dalam mencapai performa yang elok. Semua itu penyebab menyusutnya kinerja karyawan ketika bekerja Afandi & Bahri (2020).

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karyawan PT Cipta Orion metal masih diperoleh hal-hal yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja dengan optimal, namun berbeda dengan kenyataan dilapangan bahwa dari data wawancara mengidentifikasi kinerja karyawan masih ada yang belum optimal sebesar 22% sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan data dan hasil wawancara dengan HR&GA PT Cipta Orion Metal kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan. Fenomena kinerja ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kurangnya dorongan baik dari pimpinan perusahaan dan ataupun dorongan dari

dalam diri sendiri. Selain itu pelatihan kerja dimana pelatihan kerja ini belum menyeluruh sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya tertinggal dan menyebabkan keterlambatan dalam beroperasi. Tentu saja hal ini menjadi perhatian khusus dalam penanganan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna membagikan motivasi dan pelatihan kerja karyawan yang baik untuk memaksimalkan kinerja yang dikerahkan oleh karyawan.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan

Value	Excellent		Very Good		Total Karyawan	Total
	Jumlah Karyawan	Presentase (%)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)		
Ketekunan	12	3%	359	95%	377	100%
Integritas						
Kualitas						
Inovasi						
Kerjasama Tim						

Value	Meet Expectation		Need Improvement		Total Karyawan	Total
	Jumlah Karyawan	Presentase (%)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)		
Ketekunan	6	2%	0	0%	377	100%
Integritas						
Kualitas						
Inovasi						
Kerjasama Tim						

Sumber: Data Primer PT Cipta Orion Metal 2021

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan

Value	Excellent		Very Good		Total Karyawan	Total
	Jumlah Karyawan	Presentase (%)	Jumlah Karyawan	Presentase (%)		
Ketekunan	21	5%	225	54%	413	100%
Integritas						
Kualitas						
Inovasi						
Kerjasama Tim						

Value	Meet Expectation		Need Improvement		Total Karyawan	Total
	Jumlah Karyawan	Persentase %	Jumlah Karyawan	Persentase %		
Ketekunan	78	19%	89	22%	413	100%
Integritas						
Kualitas						
Inovasi						
Kerja Tim						

Sumber: Data Primer PT Cipta Orion Metal 2022

Tabel data kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal pada tahun 2021 dengan total karyawan sebanyak 377 karyawan tidak terjadi penurunan kinerja karena tidak ada karyawan yang masuk pada tabel *Need Improvement* atau membutuhkan perbaikan. Sebanyak 359 karyawan dengan persentase 95% karyawan ada pada penilaian yang *Very Good* atau sangat bagus, artinya pada tahun 2021 kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada tabel data kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal pada tahun 2022 dengan total karyawan sebanyak 413 karyawan terjadi penurunan kinerja karena sebanyak 89 karyawan atau 22% karyawan membutuhkan perbaikan atau *Need Improvement* dibandingkan dengan penilaian pada tahun sebelumnya, kolom kinerja *Very Good* menurun dengan tingkat presentase sebesar 54% atau hanya 225 karyawan yang memiliki nilai sangat bagus. Penurunan ini disebabkan oleh tekanan yang dialami karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan bekerja dengan baik tetapi dalam pelaksanaannya perusahaan kurang memberikan motivasi dan pelatihan kerja yang belum menyeluruh.

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misal motivasi dan pelatihan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibagikan oleh perusahaan Putri & Astuti (2022). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi adalah kedudukan dalam kepribadian seseorang yang menggerakkan aspirasi individu tersebut untuk menyelenggarakan tindakan khusus guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan mendambakan kinerja tiap karyawan berkembang, untuk dapat memperoleh hal itu, perusahaan mesti membagikan motivasi yang teratur kepada semua karyawannya supaya tercapainya prestasi kerja dan peningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan mampu menyempurnakan tugasnya sesuai standar atau justru melebihi standar sebab apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terlaksana Ekhsan (2019).

Motivasi kerja merupakan suatu metode dimana keperluan mendorong seseorang demi melancarkan serangkaian aktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuan yang bila berjaya diperoleh bisa menguntungkan atau menyanggupi kepentingan tersebut. Semakin akurat upaya pemberian motivasi, produktivitas stamina kerja kian meninggi, hasilnya menguntungkan kedua golongan baik industri dan pegawai. Motivasi karyawan yang besar pasti berdampak positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terkabulnya komitmen organisasional Bukhari & Pasaribu (2019).

Motivasi merupakan sesuatu yang timbul akibat adanya kepentingan secara materi ataupun non materi dalam upaya menggapai tujuan organisasi. Kebutuhan material bisa berupa pemenuhan kebutuhan fisik berupa sandang,

papan, sarana transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan non materi ialah keamanan atau keselamatan sosial, penghargaan atau harga diri dan aktualisasi Bukhari & Pasaribu (2019).

Keadaan ini searah dengan penelitian yang digarap Larasati et al. (2021) dan Susanto (2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila bertambah baik motivasi kerja seorang karyawan yang bekerja di perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dimiliki seorang karyawan yang bekerja di perusahaan, alhasil kinerja yang dihasilkan akan semakin seterusnya baik, sedangkan menurut Sinaga & Hidayat (2020) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni pelatihan. Pelatihan pada hakekatnya merupakan sistem pembelajaran. Oleh sebab itu untuk melatih karyawan, diperlukan pemahaman tentang bagaimana orang belajar. Dalam organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta terpenting Bariqi (2018). Pelatihan lebih dioorientasikan pada peningkatan kompetensi untuk menggarap proyek yang spesifik dan ekspansi lebih dipusatkan untuk melancarkan pekerjaan pada periode yang hendak datang Sulistyowati (2018).

Pelatihan menggambarkan cara karyawan untuk mendapat kriteria tujuan tertentu. Kriteria tersebut ditetapkan oleh perusahaan dan akhirnya digunakan untuk mencapai sasaran utama perusahaan. Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk menambah kelihaihan, mengganti sikap dan perilaku, serta mengoreksi

penurunan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan memberi karyawan keleluasaan untuk menumbuhkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja dan menyokong mereka melakukan tugas dan tanggung jawab dengan memahami dan mempelajarinya masa kini dan dimasa depan Maidarti et al. (2022).

Tabel 1. 3 Data Pelatihan Kerja di PT Cipta Orion Metal Tahun 2021 – 2022

No	Program	<i>Training Need</i>	Karyawan yang diusulkan	Target	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Pemateri
1	HR & GA	Cara menilai PM secara objektif Juni 2022	Manager & Kabag	Dapat mengisi PM dengan objektif	Juni 2022	HR & GA
2	R&D	Standarisasi SNI	Perwakilan tim produksi	Karyawan mampi memahami peraturan SNI terbaru serta dapat memahami	Agustus 2022	Div. R&D

				cara mengurus SNI		
3	Management Administrasi	Training ERP	Div. Bizops	Karyawan dapat mengelola administrasi ERP	Agustus 2022	ERP Ecount
4	R&D	Software solidworks	Topan Hardian	Dapat menguasai software dengan baik sehingga menghasilkan gambar 3D yang akurat	September 2022	Viprocenter
5	R&D	Pemasangan preasure, lem preasure dan pengunaan oli	Operator Assembly	Kualitas perakitan regulator menjadi bagus	Oktober 2022	Div. R&D dan Produksi
6	R&D	Pelatihan	Operator	Dapat	Desember	Div. R&D

		pemasangan ulir com	Assembly	memasang ulir com dengan tepat dan aman	2022	
7	HR & GA	Cara menilai PM secara objektif	Manajer & Kabag	Dapat mengetahui indikator- indikator penilaian agar pelatihan dapat objektif	Desember 2022	HR & GA
8	HR & GA	Pelatihan pemadam kebakaran menggunakan APAR	Perwakilan setiap Tim	Mengetahui cara memadamkan api menggunakan APAR	Desember 2022	Dinas Damkar Kab. Bekasi

Sumber: Data Primer PT Cipta Orion Metal

Pelatihan kerja baru diadakan pada awal tahun 2022 tetapi dalam pelaksanaan dan pencatatannya baru bisa direalisasikan pada bulan juni 2022. Pelatihan kerja disediakan sesuai dengan bidang pekerjaan dan kepentingan karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan gambaran

serta kemampuan baru setelah mengikuti program pelatihan karyawan juga diminta untuk mempraktekan apa yang sudah dipelajari dilokasi pelatihan.

Berdasarkan pada fenomena yang ada pada PT Cipta Orion Metal dan dari latar belakang yang sudah dijabarkan, penulis tertarik untuk mengamati luas mengenai **“Efektivitas Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Berdampak Bagi Kinerja Karyawan PT Cipta Orion Metal”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah terurai perumusan masalah dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian motivasi berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal?
2. Apakah pemberian pelatihan kerja berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal?
3. Apakah pemberian motivasi dan pelatihan kerja berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui efektivitas pemberian motivasi berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal
2. Untuk mengetahui efektivitas pemberian pelatihan kerja berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal

3. Untuk mengetahui efektivitas pemberian motivasi dan pelatihan kerja berdampak bagi kinerja karyawan PT Cipta Orion Metal.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bentuk sumbangsih kepada semua pihak. Begitupula dengan adanya penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menerapkan ilmu yang diterima dalam perkuliahan dan dapat menguasai lebih dalam mengenai materi-materi terkait manajemen sumber daya manusia terpenting terkait motivasi dan pelatihan kerja serta dampaknya bagi kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh deskripsi sesuai fakta dan teori. Selain itu, penelitian digunakan bagi salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan tugas akhir strata satu Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat diangkat sebagai suatu sasaran masukkan dalam mengelola SDM (sumber daya manusia) di lingkungan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

3. Bagi Akademisi

Hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pemikiran untuk melancarkan pengamatan atau penelitian dengan pokok permasalahan yang serupa serta menjadi petunjuk bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk menyampaikan deskripsi yang akurat, maka penulisan ini menggunakan sistematika yang melihat kepada pedoman teknis penulisan Tugas Akhir sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang literatur yang melandasi topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya, yaitu menjelaskan tentang efektivitas pemberian motivasi dan pelatihan kerja berdampak bagi kinerja karyawan, membahas penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V**PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

