

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan, pengadaan, serta pemeliharaan sumber daya manusia. MSDM Menurut Melayu SP. Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, pendidikan, pelatihan maupun dari pengalaman kerja yang di dapat oleh setiap manusia disaat sebelum ataupun sudah bekerja.

PT. Persada Lampung Raya yang bertempat di Jl. Raya Natar Km,14 Ds, Hajimena Lampung Selatan Lampung berdiri sejak tahun 1992 PT. Persada Lampung Raya bergerak dibidang penjualan kendaraan roda empat, spare part, dan service Mobil HINO yang memiliki 76 karyawan, PT. Persada Lampung Raya memiliki 4 cabang di provinsi Lampung yang tersebar di beberapa daerah Lampung yaitu (1) PT. Persada Lampung Raya Hino – Kota Bumi 1s Jln. Alamsyah Ratu Prawira Kota Bumi - Lampung Utara (2) PT. Persada Lampung Raya Hino - Bandar Jaya 3s Jln. Negara Kelurahan Seputih Jaya Gunung Sugih – Lampung Tengah (3) PT. Persada Lampung Raya Hino – Tulang Bawang 1s Jln. Raya Lintas Timur Unit 2 Tulang Bawang (4) PT. Persada Lampung Raya Hino - Pringsewu 1S Jln. A. Yani Sidoarjo - Pringsewu.yang sudah memiliki standar di Indonesia, berdasar surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 141 tahun 2003, Standar Emisi Euro 2 mulai diterapkan.

Karyawan di PT. Persada Lampung Raya terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.00 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin Sampai hari Sabtu.

Menurut Amstrong (2004), manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu. Kinerja menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar

pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Berikut adalah kriteri penilaian kinerja karyawan PT. Pesada Lampung Raya Lampung Selatan 2023:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Karyawan PT. Pesada Lampung Raya Lampung Selatan 2023:

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kualitas Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Khusus Alat Berat PT. Persada Lampung
Raya Lampung Selatan Tahun 2023

Skor Nilai	Kriteria	Rata-Rata Persentase	Kategori
		2023	2023
1	Kualitas Kerja	76,3	C
2	Integritas	81,4	B
3	Tanggung Jawab	74,6	C
4	Disiplin	80,5	C
5	Kerjasama	81,7	B
Jumlah		78,9	C

Sumber : PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan khusus alat berat mengalami fluktuatif yang cenderung menurun pada tahun 2023 dan cukup signifikan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan 2023. Yaitu terjadi pada penilaian, Kualitas kerja, Tanggung Jawab Dan Kerja sama masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan yaitu ditingkat yang cukup, penilaian dihitung menggunakan standar nilai yang telah diatur oleh PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan. Kualitas kerja 76,3 hal ini di akibatkan kualitas kerja karyawan yang relatif mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan standar yang telah diberikan Tanggung jawab, 74,6 dimana masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga sering tidak slesai dengan tepat waktu. 81,7 hal ini disebabkan kurangnya kerjasama antara karyawan dalam membantu teman sekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di tetapkan. bahwa karyawan khusus alat berat mengalami penurunan kinerja yang sangat tinggi. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan khusus alat berat PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, kinerja karyawan pada tahun 2023 masih

dianggap tidak bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan khusus alat berat PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, karena adanya sanksi yang diberikan jika tidak bekerja dengan maksimal. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Dalam permasalahan tersebut, apabila kita melihat kepada apa yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan, maka hal tersebut juga terkait atau berhubungan dengan sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya. Melihat permasalahan itu maka karyawan harus memiliki, sikap seperti cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, sikap saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan baik itu didalam dan diluar kantor yang harapannya antar sesama karyawan dapat saling membantu antara satu dengan yang lain ketika ada pekerjaan yang dinilai dapat dilakukan bersama-sama, Mematuhi budaya organisasi yang ada seperti *Respect* atau Menghargai dan Menghormati orang lain, *Enthusiasm* atau Keinginan untuk menjadi yang terbaik, Loyalitas dan Totalitas, Bertindak secara cepat, berpikir secara cerdas dalam bekerja.

Permasalahan atau Fenomena yang terjadi di PT. Persada Lampung Raya ini yaitu terkait kinerja, karyawan kurang bertanggung jawab dalam bekerja, banyaknya karyawan yang suka menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kinerja ,karna karyawan dituntut dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Persada Lampung Raya adalah Tanggung jawab yang di ukur dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, akan tanggung jawab karyawan masih kurang karena penyelesaian tugas tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja dalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan adanya rasa tanggung jawab dari diri

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan namun hal yang terjadi prestasi kerja yang ada belum terlihat hal ini dilihat dari pencapaian hasil kerja dan kinerja yang diberikan selama bekerja tidak tercapai.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh bagian Supervisor alat berat yang diberikan terhadap karyawannya. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Berikut adalah program pelatihan karyawan khusus alat berat PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan 2023:

Tabel 1.3
Tabel Pelatihan Karyawan Khusus Alat Berat PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan Tahun 2023

No	Pelatihan	Tgl Pelaksanaan	Lokasi Pelaksanaan
1	Engine overhaul	13 Febuari 2023	PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan
2	Chasis overhaul	24 Oktober 2023	PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan

Sumber : PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan

Proses pelatihan sangat penting bagi perusahaan, karena dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, menurut (Handoko, 1995:104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Rivai dalam Hermawati (2021) mengatakan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adanya kerjasama antar karyawan dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, kemampuan manajerial serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan .

Fenomena yang terjadi di PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan ini adalah permasalahan pelatihan bahwa pelatihan pernah di lakukan di bagian khusus alat berat tetapi tidak di jalankan dengan maksimal oleh karyawan sehingga tidak sesuai harapan dari perusahaan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini akan membawa keuntungan jika karyawan tersebut berhasil melakukan pelatihan secara maksimal yang telah di berikan perusahaan karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektifitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain Pelatihan adalah motivasi ekstrinsik yang merupakan salah satu faktor penting karna dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Robbins (2003), Menurut menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Mills (2007) mengemukakan bahwa motivasi karyawan adalah tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang diberikan karyawan perusahaan dalam pekerjaannya. Menurutnya, di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, menemukan cara untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian banyak manajer.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan adanya Fenomena yang terjadi di PT.Persada Lampung Raya Lampung Selatan selain pelatihan, yaitu permasalahan motivasi ekstrinsik, karyawan di PT.Persada Lampung Raya ini bahwa karyawan kurang di berikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka lakukan sehingga menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian dengan teori variabel **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PERSADA LAMPUNG RAYA LAMPUNG SELATAN)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Apakah berpengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan)?
2. Apakah berpengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan)?
3. Apakah berpengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang memegang alat berat Perusahaan PT. Persada Lampung Raya

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Raya Natar Km,14 Ds, Hajimena Lampung Selatan Lampung 3536

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Pelatihan, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan)

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang bermanfaat dengan hubungan antara Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

1.5.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan).

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN