

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan karena melalui perannya itulah orang-orang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana dan pengawas seluruh fungsi administrasi perusahaan. Selain peningkatan kualitas personel, perusahaan masih perlu meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, perusahaan juga harus bisa berkembang secara maksimal, sehingga sangat penting menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan. Semua perusahaan pasti membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan upaya mencapai tujuan tertentu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut (Potu, Lengkong dan Trang, 2021). Jika kinerja karyawan di suatu perusahaan baik pada segi kualitas dan kuantitas, maka hasil kerja pun akan baik juga. Akan tetapi jika kinerja karyawan di suatu perusahaan buruk, maka hasil kerja segi kualitas maupun kuantitas juga menjadi buruk (Zillah, Husniati dan Aziz, 2022)

Mneurut Girsang dan Tinambunan (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan kepadanya diberikan mecapai tujuan organisasi. Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan dalam

periode dan ukuran/jumlah tertentu. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Andayani dan Hirawati, 2021)

Dalam penelitian ini penulis meneliti CV. Mono Tailor merupakan usaha di bidang konveksi yang beralamat di Jalan Gadjah Mada, Jatimulyo, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Hasil produksi dari CV. Mono Tailor berupa kaos, kemeja, seragam sekolah, seragam perusahaan, dll. CV. Mono Tailor mulai dirintis oleh Bapak Jumono pada tahun 1999. Untuk terus berkembang, CV. Mono Tailor harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas. Adapun standar kinerja karyawan CV. Mono Tailor dapat dilihat melalui Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Standar Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor

Kreteria Penilaian	Skor Nilai	Kategori
Jumlah Pesanan Selesai	91 - 100	Sangat Baik
Ketepatan Pengerjaan	76 - 90	Baik
Waktu Penyelesaian	61 - 75	Cukup Baik
Kehadiran	52 - 60	Kurang Baik
Kemampuan Kerjasama	< 50	Buruk

Sumber: CV. Mono Tailor, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa CV. Mono Tailor memiliki beberapa kreteria penilaian kinerja karyawan, yaitu jumlah pesanan selesai, ketepatan pengerjaan, waktu penyelesaian, kehadiran dan kemampuan Kerjasama. Kreteria penilaian kinerja karyawan dipergunakan sebagai acuan penilaian yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Berikut ini Tabel 1.2 data hasil penialaian kinerja karyawan CV. Mono Tailor.

**Tabel 1.2 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Mono Tailor
Tahun 2023**

Kreteria Penilaian	Bobot Penilaian (%)	Pencapaian	Penilaian
Jumlah Pesanan Selesai	40	72	28.8
Ketepatan Pengerjaan	20	73	14.6
Waktu Penyelesaian	20	70	14
Kehadiran	10	81	8.1
Kemampuan Kerjasama	10	81	8.1
Total Penilaian			73.6
Kategori			Cukup

Sumber: CV. Mono Tailor, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, menjelaskan bahwa penilain kinerja karyawan pada tahun 2023 sebesar 73.6 dengan kreteria cukup. Data penilaian tersebut menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan CV. Mono Tailor optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh pengerjaan yang selesai tidak tepat waktunya, kemudian terjadi kesalahan dalam proses pengerjaan, sehingga perlu dilakukan perbaiki ulang. Oleh karena itu CV. Mono Tailor harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Menurut Septina dan Samuel (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal, dengan demikian motivasi ekstrinsik yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Gusdianadi dan Arifin, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusdianadi dan Arifin (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada karyawan CV. Mono Tailor optimal terkait motivasi ekstrinsik, yaitu ruangan pekerjaan yang kurang tertata rapi sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan fokus dalam bekerja, selain itu pimpinan tidak terlalu peduli dengan masalah yang dihadapi

oleh karyawan dan tidak selalu memberikan pengarahan dalam mengerjakan tugas pekerjaan, serta pimpinan kurang mengapresiasi hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan demikian permasalahan tersebut berakibat pada kurang termotivasinya karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain motivasi ekstrinsik, faktor yang diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Menurut Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan sehingga mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini Tabel 1.3 Materi Pelatihan CV. Mono Tailor Tahun 2023.

Tabel 1.3 Materi Pelatihan CV. Mono Tailor Tahun 2023

Materi Pelatihan	Divisi	Peserta	Hadir	Tidak hadir
Desain Grafis	Desain	2	1	1
Teknik Potong	Tukang Potong	4	2	2
Teknik Menjahit	Penjahit	17	12	5
Penggunaan Alat Bordir	Atribut/Bordir	2	1	1
Penggunaan Alat Sablon	Sablon	4	1	3

Sumber: CV. Mono Tailor, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa tidak semua peserta pelatihan mengikuti materi pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki pengetahuan yang sama dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan, kemudian materi yang diberikan tidak jauh berbeda dengan materi yang diadakan ditahun sebelumnya sehingga tujuan untuk meningkatkan kemampuan tidak tercapai sesuai yang diharapkan.

Selain motivasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja faktor yang diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Ilham (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar (Rosanti dan Halimah, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosanti dan Halima (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini Tabel 1.4 Lama Kerja CV. Mono Tailor Tahun 2023.

Tabel 1.4 Lama Kerja CV. Mono Tailor Tahun 2023

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 1 Tahun	12
2	1-2 Tahun	5
3	2-3 Tahun	3
4	3-4 Tahun	3
5	4-5 Tahun	2
6	> 5 Tahun	10
Total		35

Sumber: CV. Mono Tailor, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan bahwa banyak karyawan yang memiliki lama kerja dibawah 1 tahun, sehingga belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, hal tersebut berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki relatif rendah sehingga kurang menguasai perlengkapan dalam bekerja karena pengalaman yang dimiliki dalam bidang tersebut belum terlalu lama.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti

lebih jauh mengenai **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. MONO TAILOR)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor ?
4. Apakah motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian akan menjelaskan tentang sejauh mana sebuah penelitian akan dikaji dan menentukan berbagai parameter penelitian yang akan dioperasikan

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mono Tailor yang berjumlah 35 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . CV. Mono Tailor, yang beralamat Jalan Gajah Mada, Jatimulyo, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor
4. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mono Tailor

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah keuntungan yang bisa diperoleh pihak-pihak tertentu jika penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi ekstrinsik, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi CV. Mono Tailor

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran