

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Afandi, 2018) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam setiap aktivitas, karena teknologi dan peralatan canggih tidak akan efektif tanpa keterlibatan aktif dari SDM. Oleh karena itu, SDM adalah faktor terpenting dalam pencapaian tujuan.

Dalam era persaingan global saat ini, terutama dalam sektor jasa konstruksi perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas PT menghadapitingkat kompetisi yang sangat ketat untuk mampu bersaing, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas baik akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, dan tinggi pula kinerjanya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi output perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . sedangkan Menurut (kasmir, 2022) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam satu periode tertentu , dengan menggunakan KPI , atau asaran kinerja pegawai atau dapat pula ditentukan dari target yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan yang optimal secara langsung memengaruhi perkembangan atau penurunan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam

menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Meskipun sering kita temukan bahwa tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sangat baik dikarenakan setiap karyawan memiliki kinerja dan kemampuan yang berbeda beda.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui Pelatihan, karena dengan adanya pelatihan karyawan dapat ,memperbaiki , mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Perkembangan teknologi yang pesat saat ini telah membawa perubahan dalam dunia kerja. Di berbagai sektor, penggunaan alat dan sistem yang canggih menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan efisiensi , dan daya saing organisasi. Teknologi canggih tidak dapat berjalan dengan optimal tanpa sumber daya manusia yang kompeten. Karyawan perlu memiliki keterampilan khusus untuk mengoperasikan, memahami, dan memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. Pelatihan merupakan salah satu pendidikan jangka pendek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam pekerjaan. Baik bagi karyawan yang baru bergabung maupun yang telah menjalani pelatihan, hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan serta perubahan dalam lingkungan kerja, yang mencakup perkembangan teknologi baru, metode kerja yang diperbarui. (sudaryo et al, 2018).

Selain pelatihan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Dorongan dan peran motivasi dapat membantu karyawan meningkatkan performa kerja agar mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Busro, 2023) motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan perusahaan. Motivasi dapat ditimbulkan baik dari dorongan internal karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal, seperti penghargaan , pengakuan , atau hubungan yang baik dari atasan . motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik, motivasi memiliki peran penting bagi karyawan , karena dengan adanya motivasi , karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sibagariang & Wahyuningsih, 2023)

Perusahaan yang menjadi subjek penelitian ini adalah PT Tri Citra Perdana Metro, yakni salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa konstruksi, yaitu sebagai penyedia jasa konstruksi atau kontraktor. Berdiri sejak tahun 1989. PT. Tri Citra Perdana ber alamat di Jalan Yos Sudarso No.7 Kota Metro. Saat ini PT. Tri Citra Perdana ini mempunyai karyawan sebanyak 99 karyawan.

Berikut adalah data-data karyawan di PT. Tri Citra Perdana pada Tahun 2024 yang memiliki 99 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Data Karyawan PT. Tri Citra Perdana

NAMA DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
Hrd & Legal	2
Personalia	3
Administrasi	20
Teknik	17
Produksi	8
Lab. Teknik	6
Alat Berat	14
Kendaraan	15
Logistik/Timbangan	8
Keamanan	6
TOTAL	99

Sumber : PT. Tri Citra Perdana 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 dijelaskan data karyawan pada PT. Tri Citra Perdana Metro. Dimana perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing-masing bagiannya dengan total keseluruhan karyawan PT. Tri Citra Perdana berjumlah 99 karyawan. Namun dalam penelitian ini di fokuskan pada bagian Alat Berat, Teknik dan Lab. Teknik

PT. Tri Citra Perdana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Berbagai proyek pemerintah dan swasta yang telah dikerjakan baik oleh PT. Tri Citra Perdana. Setiap Perusahaan sangat bergantung pada kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan diukur menggunakan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini merupakan tabel 1.2 mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

Keterangan Penilaian :	
< 50 %	Kurang Baik
51 % - 70 %	Cukup Baik
71 % - 89 %	Baik
90 % - 100%	Sangat Baik
Rekomendasi dan Catatan Penilaian:	
* Pengenaan Sanksi Administratif	< 50,00 %
* Evaluasi kinerja	< 79,99%
* Dapat dipertahankan	> 80,00%

Sumber Data : PT. Tri Citra Perdana

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana untuk menilai kinerja karyawan, dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja dimulai dari bobot terendah yaitu < 50% maka kinerja terbilang kurang baik, 51%-70% maka kinerja cukup baik , 71%- 89% maka kinerja baik , 90%-100% maka kinerja sangat baik.

Dalam standar penilaian kinerja karyawan adapun kategori penilaian kinerja karyawan yang dijadikan penilaian kinerja yaitu, inisiatif , disiplin , efisiensi dan efektivitas , kerja sama/teamwork , manajemen waktu kerja , mematuhi K3, tanggung jawab , kualitas kerja dan hasil mutu , pemecah masalah/problem solving dan kepemimpinan. Kategori penilaian tersebut digunakan sebagai mengevaluasi hasil kinerja yang dilakukan pada divisi teknik , lab.teknik, dan alat berat

Berikut ini tabel 1.2 Hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian teknik , lab.teknik dan alat berat PT.Tri Citra Perdana

Tabel 1. 3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

No	Kategori Penilaian	Rekapitulasi Penilaian Kinerja
		2023
1	Inisiatif	80,33%
2	Disiplin	76,83%
3	Efisiensi dan efektivitas	80,17%
4	Kerjasama/teamwork	78,50%
5	Manajemen waktu kerja	80,17%
6	Mematuhi K3	80,33%
7	Tanggung jawab	78,67%
8	Kualitas kerja dan hasil mutu	78,50%
9	Pemecah masalah/problem solving	80,50%
10	Kepemimpinan	78,67%
Total Rata-Rata		79,27%

Sumber : PT. Tri Citra Perdana 2024

Berdasarkan tabel 1.3 Hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan bagian teknik, lab.teknik dan alat berat di PT. Tri Citra Perdana Metro pada tahun 2023 menunjukkan fluktuasi yang menurun. Pada Kategori Disiplin , kerjasama/teamwork, tanggung jawab, kualitas kerja dan kepemimpinan yang terdapat pada kategori baik tetapi perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karena < 79,99% . Sedangkan pada kategori yang lain masih dapat dipertahankan karena > 80,00 % . Dalam hal ini disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab dan kerjasama antar karyawan , serta karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan dan pekerjaan sering tidak terselesaikan dengan waktu yang telah diberikan dan kurangnya kemampuan karyawan untuk mengarahkan tim untuk mencapai tujuan

bersama .Permasalahan yang terus terjadi di lokasi bekerja jika tidak di respon cepat dengan baik oleh pimpinan maka hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana dan menyebabkan pengenaan sanksi terhadap karyawan yang tidak bekerja maksimal. Dalam hal ini perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan , Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Pelatihan. Pelatihan adalah sarana penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan . Menurut (Kasmir, 2022) Pelatihan adalah proses untuk membentuk keahlian , keterampilan, disiplin seseorang sesuai dengan bidang ilmunya.

Berikut ini merupakan data pelatihan yang di telah dilaksanakan dalam periode tahun 2024 :

Tabel 1. 4
Program Pelatihan PT. Tri Citra Perdana

Tanggal	Jam	Pelatihan
08-01-2024	09.00 s/d 12.00 WIB	Pelatihan dan sosialisasi optimalisasi kinerja melalui pemeliharaan yang efektif AMP
05-02-2024	09.00 s/d 12.00 WIB	Pelatihan dan sosialisasi kinerja Tim Laboratorium Teknik dan Batching Plant yang efektif
20-02-2024	-	Pelatihan Penggunaan APAR Bagi Karyawan
01-07-2024	09.00 s/d 12.00 WIB	Pelatihan dan sosialisasi kebersihan sebagai kunci kinerja optimal AMP
03-08-2024	09.00 s/d 10.00 WIB	Pelatihan keselamatan & kesehatan kerja dilingkungan kerja workshop alat berat – Tim operator Loader

Sumber : PT. Tri Citra Perdana

Berdasarkan tabel 1.4 Program pelatihan karyawan PT. Tri Citra Perdana , terdapat beberapa program pelatihan yang dilakukan PT. Tri Citra Perdana Metro yang diharapkan dapat mampu meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan. Namun berdasarkan hasil wawancara pada saat prasurvey kepada pihak PT.Tri Citra Perdana terkait permasalahan pelatihan karyawan , yaitu dalam kegiatan program pelatihan yang dilaksanakan bahwa tidak semua karyawan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan tersebut. Yang di mana beberapa karyawan hanya menerima hasil pelatihan melalui sesi berbagi informasi (sharing) atau tutorial yang dilakukan oleh peserta pelatihan. Maka dari itu informasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mengikuti pelatihan secara langsung cenderung bersifat terbatas dan kurang mendalam. Akibatnya , keterampilan yang di dapatkan tidak optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan , menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (kasmir, 2022) motivasi adalah dorongan atau rangsangan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan ini akan memacu seseorang untuk bergerak untuk melakukan suatu aktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat prasurvey kepada PT. Tri Citra Perdana adapun permasalahan terkait motivasi yaitu terlihat karyawan cenderung tidak semangat dalam bekerja, hal ini disebabkan karena kurangnya dukungan semangat dan perhatian dari pimpinan , tidak adanya apresiasi atau penghargaan yang diberikan atas prestasi karyawan dalam hal ini dapat mengurangi motivasi mereka dalam bekerja yang berdampak pada kinerjanya.

Kinerja karyawan yang optimal mampu memberikan dampak positif tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu , perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pelatihan karyawan dan motivasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan dari latar belakang yang terurai diatas , maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI CITRA PERDANA METRO** ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT.Tri Citra Perdana yang berjumlah 99 karyawan dan yang akan diteliti oleh peneliti 37 responden bagian karyawan Alat Berat, Lab. Teknik dan Teknik

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Tri Tri Citra Perdana yang beralamatkan di JL Yos sudarso No.7 Kota Metro.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Citra Perdana

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan, penulis mengidentifikasi manfaat penelitian sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang terutama mengenai pelatihan , motivasi dan kinerja terhadap suatu perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi mahasiswa

Sebagai nilai tambah dalam memberikan informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya kepada mahasiswa manajemen sdm dalam peningkatan pengetahuan.

1.5.2.2 Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pelatihan , Motivasi dan Kinerja di perusahaan atau instansi.

1.5.2.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi manajemen

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang , rumusan masalah, ruang lingkup penelitian , tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori teori yang mendukung dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data , serta interpretasi hasil

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkrit sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran Lampiran