

BAB I

PENDAHULUAN

I.1.Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah *factor* kunci untuk menciptakan kinerja maksimal, salah satu keterampilan dan keahlian, manajemen Sumber Daya Manusia juga membentuk perilaku sehat karyawan untuk dapat kinerja maksimal. Dorongan kompetisi pada dunia bisnis menuntut perusahaan untuk mengatasi bagaimana cara perusahaan mampu cepat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu cepat berubah. Menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018), sumber daya manusia memiliki fungsi utama dalam aktivitas perusahaan. meskipun didorong dengan fasilitas yang tersedia dan sumber dana yang berkecukupan lebih, tanpa dorongan sumber daya manusia yang sempurna, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan sempurna.

Karyawan menjadi bagian terutama untuk menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk dapat tercapainya mimpi perusahaan, dibutuhkan karyawan yang memenuhi syarat kriteria perusahaan, dan sanggup melakukan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan terus selalu berusaha mengembangkan kinerja karyawan. Kinerja menjadi salah satu fungsi dari motivasi. Cara untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, seumumnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kinerja tertentu.

Pelatihan Kerja adalah merupakan suatu proses memberitahu tentang keahlian tertentu serta perilaku supaya karyawan dapat kreatif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini diperkuat oleh (Sunarto & Larasati, 2021) mengatakan bahwa pelatihan ialah bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk memperoleh dan mengembangkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan Kerja itu sendiri dibagi menjadi 2 yaitu Pelatihan umum dan Pelatihan Spesifik. Pelatihan umum ialah pelatihan dimana karyawan memperoleh kreatifitas yang digunakan hampir semua bidang pekerjaan. Sedangkan Pelatihan Spesifik adalah

Muhammad Reggy Fadilla, 2022

***PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROSEGUR CASH INDONESIA***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

pelatihan dimana karyawan mempunyai basic yang sudah cukup. Pelatihan Kerja yang ditugaskan pada setiap karyawan akan mampu membuat kinerja para karyawan meningkat, serta sebaliknya jika tidak adanya Pelatihan Kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat kinerja menurun dan menghambat pekerjaan di perusahaan tersebut. Untuk dapat menciptakan Pelatihan Kerja yang baik harus dilakukan oleh pemimpin perusahaan, yang mana pemimpin perusahaan tersebut harus memberikan pelatihan bagi karyawan yang dapat membuat para karyawan mampu menguasai pekerjaan dibidang masing-masing.

Fasilitas Kerja ialah suatu yang digunakan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaan karyawan menjadi dapat mempermudah penyelesaian tugas. Hal ini di perkuat oleh (Bisnis et al., 2019) mengatakan bahwa Fasilitas Kerja ialah suatu yang dinikmati, ditempati, dipakai dan digunakan oleh karyawan didalam pekerjaan. Menurut (Ranupandjojo & Husnan. 2018. Hlm 153) menyatakan bahwa Fasilitas Kerja ialah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja untuk mencukupi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebab apa yang dibutuhkan oleh karyawan terdapat dalam perusahaan tersebut, serta sebaliknya jika Fasilitas Kerja kurang memadai dengan kondisi kerja maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

Motivasi Kerja adalah bentuk perkataan maupun perbuatan yang berpengaruh pada psikologis dan dapat merubah pola pikir seseorang yang tujuannya adalah membawa individu tersebut kearah pengembangan, motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan seseorang untuk menampakan kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan menjadi sebuah kewajibannya yang tujuannya menggapai pencapaian perusahaan. Hal ini diperkuat oleh (Sunarto & Larasati, 2021) mengatakan bahwa kata latin dari Motivasi ialah *movere* yang berarti pemberian daya penggerak yang menumbuhkan jiwa bekerja efektif dan bekerjasama untuk mencapai tujuan. Selanjutnya (Hanafi & Zulkifli, 2018) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja ialah suatu energi atau kondisi yang membawa karyawan kearah mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut

(Amos et al. 2016. Hlm. 230) mengatakan bahwa pada dasarnya Motivasi ialah faktor penting untuk mendukung, menghentikan, dan mengantarkan suatu perilaku. Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja ialah variable yang sudah dijelaskan diatas berhubungan dengan kinerja karyawan di perusahaan.

Adapun perusahaan yang berjalan di bidang BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan) salah satunya adalah PT Prosegur Cash Indonesia, dimana PT.Prosegur Cash Indonesia adalah suatu perusahaan yang berisi tentang pemasukan uang tunai ke mesin ATM. PT Prosegur Cash Indonesia berdiri pada tahun 2004 dengan nama dahulu PT Wiratanu Persada Tama dan merubah nama menjadi PT Prosegur Cash Indonesia di tahun 2019. Karyawan di PT Prosegur Cash Indonesia dari berbagai jenis kalangan usia dari yang muda berumur 20 tahun dan yang paling tua berada di usia 55 tahun.

| Usia | Jumlah |
|--------------|---------------|
| 20 – 30 | 23 |
| 31 – 40 | 10 |
| 41 – 50 | 7 |
| 51 – 60 | 5 |
| Total | 45 |

Tabel 1. Data Usia

Sumber: Data diolah, HRD PT Prosegur Cash Indonesia (2021)

Dari table tersebut, terdapat jumlah pekerja di PT Prosegur Cash Indonesia terdapat 45 orang dan mayoritas karyawan tersebut berusia 20-30 tahun. Terdapat 25 karyawan yang keluar per Desember 2020 di PT Prosegur Cash Indonesia yang dikarenakan masa kontrak mereka habis dan tidak diperpanjang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa meski adanya batas waktu kontrak untuk tidak lanjut dari perusahaan namun mereka tetap memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Menurut hasil wawancara dengan HRD di PT Prosegur Cash Indonesia hampir mayoritas karyawanya memberikan kinerja yang baik dan maksimal, maka dari itu peneliti ingin mengetahui apa yang membuat karyawan

Muhammad Reggy Fadilla, 2022

PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROSEGUR CASH INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

di PT Prosegur Cash Indonesia tersebut dapat menjaga kinerja terhadap perusahaannya.

Di PT Prosegur Cash Indonesia terdapat banyak cara yang dilakukan untuk mengembangkan kinerja yang ada dalam diri karyawannya, hasil wawancara dengan HRD PT Prosegur Cash Indonesia Bapak Sudirjo Wahyuno mengatakan bahwa cara untuk mengembangkan kinerja terhadap karyawan di PT Prosegur Cash Indonesia adalah dengan rutin setiap tahunnya memberikan *reward* kepada beberapa karyawan terbaik di bidangnya, selain itu juga sering mengadakan kegiatan internal seperti makan siang bersama yang menjadikan komunikasi jadi lebih baik antara atasan dengan bawahan. Selain itu ada beberapa cara lain yang dilakukan oleh PT Prosegur Cash Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan pelatihan kerja karyawan setiap 3 bulan sekali, memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Lingkungan kerja Di PT Prosegur Cash Indonesia sangat mendukung para karyawannya. Hasil wawancara dengan HRD PT Prosegur Cash Indonesia pihak perusahaan melakukan beberapa cara seperti menghilangkan batasan-batasan antara atasan dengan bawahan, sehingga hal ini akan membuat para bawahan di PT Prosegur Cash Indonesia merasa nyaman dan tidak ada tekanan bila mendapatkan pekerjaan atau diberikan perintah oleh para atasannya, lalu PT Prosegur Cash Indonesia juga sering mengadakan *meeting* untuk mempermudah koordinasi dan berkomunikasi antara atasan dengan bawahan serta antar sesama karyawan dalam membahas pekerjaan atau laporan yang akan disampaikan, bahkan semenjak pandemi Covid-19 ini, hampir setiap minggu diadakan *meeting online* agar komunikasi dan koordinasi tetap terjaga.

Pemimpin yang berada di PT Prosegur Cash Indonesia paling tua berusia 54 tahun dan paling muda berada di usia 36 tahun dan rata-rata usia pemimpin di PT Prosegur Cash Indonesia adalah 40 tahun. Para pemimpin di PT Prosegur Cash Indonesia memiliki berbagai cara untuk melakukan pendekatan terhadap bawahannya yang bertujuan untuk menghilangkan batasan antara atasan dengan bawahan. Salah satu cara yang dilakukan oleh beberapa pimpinan disana dalam

pendekatan kepada karyawannya adalah dengan menjaga komunikasi kepada karyawannya serta berkomunikasi menggunakan bahasa non-formal ketika sedang diluar jam kerja selain itu para pemimpin disana juga mengadakan evaluasi dan mediasi rutin tiap 1 bulan sekali untuk para karyawan baru. Meskipun cara dari pemimpin berbeda-beda tetapi para pemimpin di PT Prosegur Cash Indonesia mempunyai satu tujuan yaitu menghilangkan adanya batasan antara atasan maupun bawahan agar para bawahan merasa dekat dengan para pemimpinnya sehingga akan memudahkan melakukan pekerjaan ketika sedang diberikan tugas. Sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD disana hal yang dilakukan oleh PT Prosegur Cash Indonesia dalam meningkatkan turunya motivasi para karyawan, yaitu PT Prosegur Cash Indonesia memotivasi karyawan dengan berbagai cara seperti memberikan masukan atau pendekatan kepada karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja, selain itu memberikan evaluasi dan mediasi kepada karyawan baru setiap 1 bulan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap kerjanya, dengan seperti itu karyawan baru yang ada disana dapat memotivasi karyawan baru tersebut akan dipertahankan di perusahaan itu. Dengan kondisi Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja serta motivasi kerja yang diberikan oleh PT Prosegur Cash Indonesia terhadap karyawannya. Peneliti menduga bahwa hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Central Asia Jakarta Barat” oleh (Sunarto & Larasati, 2021) mengatakan ialah suatu Pelatihan Kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dimana jika Pelatihan Kerja yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BJB Cabang Suci Bandung” oleh (Sudiardhita et al., 2018) mengatakan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, adapun dari segi pelatihan yang diterapkan sering berubah-ubah.

Selanjutnya terdapat penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wahana Sumber Mobil Yogya Nissan Datsun Bantul” oleh (Abdul Rosyid. 2020) yang mengatakan bahwa

Muhammad Reggy Fadilla, 2022

***PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROSEGUR CASH INDONESIA***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mana jika Fasilitas Kerja diberikan perusahaan untuk memperlancar suatu pekerjaan. Sedangkan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” oleh (Sulfia, 2018) mengemukakan suatu Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan karena terdapat 8 komputer dan meja kantor 28 buah sehingga karyawan akan merasa aman.

Serta yang terakhir terdapat penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin” oleh (Hidayat & Agustina, 2020) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, yang mana jika Motivasi Kerja diberikan untuk membentuk semangat kinerja dalam melakukan tugas pekerjaan. Sedangkan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang” oleh (Khasanah et al., 2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari fenomena variable di atas terkait dengan kinerja karyawan adanya hal yang dirasa menjadi pendukung seseorang dapat meningkatkan Kinerja yaitu dengan Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja, maka dapat disimpulkan latar belakang pada penelitian yang sesuai dengan *research gap* dari penelitian terdahulu. Maka dari itu peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia”**

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan simpulan latar belakang diatas, terdapat permasalahan dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama dengan Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia?

I.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan dalam penelitian ini, adapun tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia
4. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Prosegur Cash Indonesia

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjadikan wawasan lebih untuk pengetahuan pembaca serta peneliti mengenai Pelatihan Kerja dan segala aspek didalamnya, Fasilitas Kerja dan segala aspek didalamnya, Motivasi Kerja dan segala aspek didalamnya, serta Kinerja Karyawan dan segala aspek didalamnya. Sehingga dapat menjadi sumber pengetahuan mengenai topik tersebut. Disamping itu, secara umum dan dipakai sebagai bahan kajian tentang sumber daya manusia Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Bagi organisasi atau perusahaan menjadi suatu acuan mengolah Kinerja Karyawannya dengan cara meningkatkan Pelatihan kerja kearah yang lebih

Muhammad Reggy Fadilla, 2022

PENGARUH PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROSEGUR CASH INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

baik, memberi Fasilitas Kerja kearah yang lebih baik, serta memberi Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan agar aktivitas dalam organisasi atau perusahaan yang dituju agar terlaksana dengan baik sesuai dengan visi misi organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat serta mengemukakan pengetahuan serta ilmu yang didapat selama perkuliahan tentang manajemen sumber daya manusia yang dianut selama berkuliah di Program Studi Manajemen S1. Wawasan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia.