

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen didefinisikan selaku manajemen ataupun prosedur gimana mengelola suatu buat menggapai tujuan yang diresmikan. Sumber daya manusia merupakan orang yang berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi akan tetapi terminologi Sumber Daya Manusia dari satu ahli ke ahli yang lain tipe yang berbeda. Sebagian pakar menekankan definisi Sumber Daya Manusia aktivitas yang memiliki fokus pada suatu tenaga kerja baik bawahan hingga atasan. Sumber daya manusia merupakan individu yang dapat memberikan kontribusi dengan cara menggerakkan suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan dengan baik dan sesuai kemampuannya, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu orang yang bisa membagikan donasi dengan metode menggerakkan sesuatu organisasi, industri ataupun institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih serta dibesarkan dengan baik serta cocok kemampuannya, hingga sumber daya manusia ini hendak jadi peninggalan untuk industri. Dengan terdapatnya sumber daya manusia jadi salah satu aspek yang sangat berarti buat ikut serta pada sesuatu organisasi, industri ataupun institusi. Sumber daya manusia dapat jadi kemampuan buat keberhasilan serta pencapaian tujuan. Kedudukan sumber daya manusia bisa membagikan keberhasilan untuk industri ataupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia diharapkan buat mempunyai keahlian serta loyalitas besar buat menolong tempat kerjanya dalam menggapai sesuatu tujuan. Masing – masing sumber daya manusia mempunyai donasi serta pengaruh yang berbeda – beda cocok dengan kedudukannya.

Sumber daya manusia menyangkut seluruh aspek tentang bagaimana orang bekerja serta dikelola dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia wajib diperhatikan dengan baik supaya sumber daya manusia terencana. Sebab sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik serta efisien apabila dibesarkan serta didorong dengan perihal – perihal yang baik. Perihal ini mencakup pengembangan

karir terhadap karyawan, pemberian motivasi terhadap karyawan, pelatihan terhadap karyawan, serta bermacam berbagai yang lain.

Kinerja adalah serangkaian proses dimana manajemen sumber daya manusia mampu meyakinkan aktivitas dan output karyawan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah inti untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi. Konsistensi profitabilitas perusahaan tergantung pada keberhasilan pelaksanaan tugas karyawannya. Kinerja Karyawan menurut Indrasari (Indrasari, 2017) menarangkan kalau kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dan perbuatan yang dihasilkan dalam suasana tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh tiap pekerja supaya optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

PT TFG Traveling Asia merupakan salah satu perusahaan yang beraktivitas pada bidang konveksi. Sejak pendiriannya hingga sampai detik ini, PT TFG Traveling Asia telah mampu memposisikan diri mereka dengan reputasi dan citra perusahaan yang baik. Perkembangan dunia bisnis dan dunia industri Indonesia semakin banyak dan berkembang. Hal ini juga tentu saja didukung faktor perekonomian yang semakin membaik. Akan tetapi dalam dua tahun belakangan terjadi fenomena penyebaran virus COVID 19 yang menjarah ke seluruh dunia termasuk negara Indonesia. Dimasa pandemi COVID 19 ini semua perusahaan terkena dampaknya dalam dunia bisnis khususnya dunia pariwisata.

Dengan diberlakukannya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat atau biasa dikenal dengan sebutan (PPKM) ini merupakan peraturan yang mewajibkan masyarakat untuk melakukan kegiatan sepenuhnya dari dalam rumah dan keluar rumah hanya seperlunya saja. Hal ini membuat perusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang konveksi sangat terkena dampaknya dengan mengalami penurunan produksi barangnya karena hampir sebagian besar karyawannya dirumahkan karena adanya pemberlakuan PPKM. Salah satu perusahaan konveksi yang terdampaknya yaitu PT TFG Traveling Asia. Di saat masa pandemi pihak manajemen berupaya untuk mempertahankan barang yang di produksinya setiap hari karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut diwajibkan masuk minimal 50% dari keseluruhan jumlah karyawan. Namun, karena banyaknya beban produksi dan keterbatasan karyawan membuat proses produksi menjadi tidak efektif sepenuhnya,

hal ini menyebabkan banyaknya barang *reject* pada saat proses produksi karena kurangnya jumlah karyawan yang hadir di perusahaan dan juga penurunan jumlah produksi tas yang dibuat oleh perusahaan pun ikut menurun.

Kondisi demikian harus diterima para karyawan PT TFG Traveling Asia selama pandemi berlangsung. Mengingat jumlah karyawan yang hadir hanya diperkenankan 50% dari jumlah seharusnya membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 3 orang karena pembatasan kehadiran, pekerjaan tersebut hanya dikerjakan oleh 2 orang karyawan saja. Akibatnya hasil kerja mereka menjadi kurang bagus ketika dievaluasi oleh pihak manajemen SDM. Pihak Manajemen SDM sangat menyayangkan penurunan kinerja dari karyawan, mereka yang sebelum masa pandemi COVID 19 selalu bekerja sesuai deadline setelah pandemi karena jumlah karyawan yang hadir di perusahaan tidak sesuai dengan jumlah seharusnya kinerja dari karyawan menjadi lebih menurun.

Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan berbagai karakteristik, termasuk kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan serta kerja sama oleh pihak manajemen PT TFG Traveling Asia. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan kinerja yang kurang baik jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 13 orang responden di PT TFG Traveling Asia, dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Hasil Pra-Survey variabel kinerja karyawan

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah karyawan mampu mencapai target yang ditentukan	13	4	30.80%	9	69.20%
2	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	3	23.10%	10	76.90%
3	Apakah karyawan menjaling kerjasama dengan baik	13	2	15.40%	11	84.60%
Total				23.10%		76.90%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 76.90% menjawab tidak yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT TFG Traveling Asia tidak memenuhi

target kinerja yang ditentukan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 23.10% baru memenuhi target kinerja yang ditentukan perusahaan PT TFG Traveling Asia. Kinerja yang belum memenuhi target ini salah satunya di karenakan kurangnya pelatihan.

Pelatihan merupakan rancangan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka optimalisasi pengetahuan, pemahaman dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja saat ini (Mondy,2018) dari organisasi penyelenggara pelatihan tingkat tinggi yang dapat mencapai keuntungan tiga kali lipat dibandingkan pesaing. Faktanya, banyak organisasi yang harus menghadapi masalah kesenjangan kebutuhan kualifikasi tenaga kerja yaitu kemajuan tenaga kerja dan keahlian tenaga kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi. Untuk mengatasi masalah kesenjangan ini diperlukan metode yang dapat dilakukan oleh organisasi. Salah satu metode yang dapat dilakukan yaitu pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi kepada anggotanya dilakukan dengan harapan organisasi mendapatkan kedua kualifikasi yang telah disebutkan pada anggotanya atau paling tidak mendekati kualifikasi yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia dalam memproduksi barangnya masih terdapat banyaknya produksi barang yang gagal di produksi atau barang *reject* disebabkan kurangnya atau minimnya pelatihan yang dilakukan di perusahaan tersebut sehingga pelatihan kerja dapat dikaji lebih lanjut. Lalu belum maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan tidak adanya pelatihan kerja yang dapat memperbaharui pengetahuan serta keterampilan karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya saat ini. PT TFG Traveling Asia hanya memberikan pelatihan pada karyawan baru berupa orientasi persiapan kerja (OPK). Apabila karyawan tidak dibekali dengan update berbentuk pengetahuan serta keahlian hingga hendak berakibat pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Bersumber pada hasil pra survey yang periset jalani terhadap 13 orang responden di PT TFG Traveling Asia, bisa dilihat dari tabel 1.2 selaku berikut:

Berikut ini data barang *reject* PT PTF Traveling Asia yang saya dapatkan:

Tabel 2 Data jumlah produksi dan barang *reject* pada tahun 2020 dan 2021

Tahun	Jumlah Produksi	maksimal barang <i>reject</i>	Jumlah Barang <i>Reject</i>	Presentase Branag <i>Reject</i>
2020	25100	2%	1511	6%
2021	27500		1123	4%
Total			2634	5%

Sumber : PT TFG Traveling Asia 2021

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari keseluruhan total barang *reject* mencapai 2634 buah dengan persentase sebesar 5% yang mana masih diatas angka maksimal barang *reject* yaitu 2%. ini berarti perusahaan masih perlu melakukan dan memfasilitasi karyawan yang membutuhkan pelatihan dalam membuat atau menjahit tas karena menurunnya kualitas barang akan sangat berpengaruh terhadap daya beli konsumen. Jika barang yang diterima konsumen tidak sesuai dengan ekspektasinya maka konsumen bisa mencari perusahaan sejenis yang menawarkan barang lebih bagus. Maka, pelatihan masih sangat diperlukan di perusahaan tersebut untuk mengurangi barang gagal prodksi atau barang *reject*. Jika ingin memenuhi target produksi pihak perusahaan harus memberikan kompensasi atau insentif terhadap karyawan PT TFG Traveling Asia.

Kompensasi adalah penghargaan serta penghargaan kepada pekerja yang sudah berkontribusi dalam mewujudkan tujuannya lewat kegiatan kerja. Menurut (Sutrisno, 2018), Kompensasi yang mencukupi bisa pengaruhi keadaan material karyawan serta menenangkan benak karyawan buat bekerja lebih aktif serta mempunyai inisiatif. Dari komentar tersebut bisa disimpulkan kalau kompensasi merupakan sesuatu penghargaan ataupun *reward*. Pada kompensasi, karyawan hendak puas. Kepuasan hendak merangsang karyawan buat terus tingkatkan kinerjanya. Kompensasi Pendapatan masih lumayan tidak cocok dengan beban kerja yang diterima, pengaruhi kinerja karyawan. Bersumber pada hasil pra survey yang sudah dilakukan kepada karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia melaporkan kalau terdapat kasus pada kompensasi pada karyawan kantor. Dimana banyak karyawan kantor yang merasa kurang memperoleh kompensasi atas hasil

kerja yang telah dicoba. Semacam pendapatan yang diberikan tidak sanggup buat memenuhi kebutuhan keluarga tunjangan yang telat diberikan oleh kantor dan tidak dibekali asuransi buat karyawan karyawan yang bekerja di industri tersebut sehingga karyawan merasa kurang nyaman serta aman dalam bekerja. Bersumber pada hasil pra survey yang dicoba terhadap 13 responden, bisa dilihat dari tabel 1. 3 selaku berikut:

Berikut ini data kompensasi PT TFG Traveling Asia yang saya dapatkan:

Tabel 3 Data Hasil Pra-Survey variabel kompensasi kerja

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah gaji memenuhi kebutuhan keluarga	13	6	42.80%	7	53.80%
2	Apakah insentif yang diterima membantu kesejahteraan	13	5	38.50%	8	51.50%
3	Apakah tunjangan diterima sesuai jabatan	13	4	30.80%	9	69.20%
	Total			37.40%		62.60%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa kompensasi kerja yang di berikan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 62.60% menjawab tidak yang berarti bahwa kompensasi kerja pada PT TFG Traveling Asia tidak sesuai denga kebutuhan para karyawan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 37.40% yang menjawab ya yang berarti hanya sedikit kompensasi yang baru memenuhi kebutuhan karyawan PT TFG Traveling Asia. Motivasi kerja pula ialah ukuran yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja dapat dimaksud selaku kekuatan yang dipunyai seorang yang bisa tingkatan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu aktivitas. Motivasi Kerja dapat bersumber dari dalam diri orang itu sendiri ataupun dari luar orang.

Motivasi ialah aspek yang pengaruhi kinerja pegawai. Motivasi pekerjaan merupakan dorongan yang dicoba seorang kepada orang lain ataupun diri sendiri

diri sendiri, dengan tujuan melaksanakan suatu yang lebih baik profesi. Terdapat sebagian aspek yang bisa pengaruhi Motivasi Kerja, ialah kebutuhan raga, kebutuhan rasa nyaman, kebutuhan sosial, serta kebutuhan dorongan menggapai tujuan. Motivasi Kerja pula mempunyai pengaruh dalam tingkatan Kinerja Karyawan diiringi Kepuasan Kerja dari yang dialami karyawan. Bersumber pada hasil pra surbey yang dicoba terhadap karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia melaporkan kalau terdapat kasus pada motivasi kerja yang dipunyai oleh karyawan kantor. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dinilai rendah. Banyak karyawan yang belum merasakan kalau pemberian motivasi kerja belum sanggup penuhi kebutuhan raga kemudian tidak terdapatnya jaminan keselamatan yang diterima oleh karyawan membuat bermalas malasan sehingga banyak karyawan yang telat masuk kantor. Tidak cuma itu, banyak karyawan yang masih malas mengerjakan tugasnya. Karyawan yang malas tidak berganti serta dapat terus semacam itu sebab minimnya motivasi dari diri sendiri serta atasan. Di masa pandemi ini pula membuat motivasi kerja karyawan turun sebab kekhawatiran hendak terserang virus covid- 19.

Berikut ini informasi pra survey PT TFG Traveling Asia yang saya miliki:

Tabel 4 Data Hasil Pra-Survey variabel motivasi kerja

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah pemberian motivasi mampu memenuhi kebutuhan fisik karyawan	13	6	42.80%	7	53.80%
2	Apakah jaminan keselamatan kerja yang diterima memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa aman	13	3	23.10%	10	76.90%
3	Apakah terjalin hubungan yang baik antar karyawan	13	7	53.80%	6	42.80%
	Total			39.90%		60.10%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang di berikan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 60.10% menjawab tidak yang berarti bahwa motivasi kerja pada PT TFG Traveling Asia belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 39.90% yang menjawab ya yang berarti hanya sedikit karyawan yang merasa termotivasi pada perusahaan PT TFG Traveling Asia hal ini dikarenakan masih terdapat indikator yang mendapat nilai mengenai kompensasi dengan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti mengenai kebutuhan fisik yang diterima karyawan, kebutuhan rasa aman dan nyaman, dan kebutuhan sosial yang diterima oleh karyawan.

Beberapa pengamat yang membahas tentang kaitan antara pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja dalam kepuasan kinerja pegawai. Walaupun penelitian yang dilakukan sudah banyak, tetapi masih banyak terdapat perbandingan dari hasil studi yang dilakukan. Oleh karena itu studi ini dilatarbelakangi oleh sebagian studi terdahulu mengenai pengaruh beban kerja, zona kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiyah & Riyanto (Alfiyah & Riyanto, 2019) melaporkan kalau pelatihan memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwasanya pelatihan dan kinerja pegawai memiliki grafik berbanding lurus yang artinya bila pelatihan bertambah hingga kinerja pegawai pula hendak bertambah sebesar 0, 324. sebaliknya riset yang dicoba oleh Humaira et al. (Humaira et al., 2020) membuktikan kalau nilai t buat variabel pelatihan menandakan kalau pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Riset terdahulu mengenai pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dicoba oleh Purba & Sudibjo (Purba & Sudibjo, 2020) menampilkan kalau nilai signifikansi area kerja terhadap kinerja karyawan yang menandakan kalau kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dalam riset ini merupakan signifikan. Hendak namun, riset Aromega et al. (2019) Hasil riset menampilkan kalau kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam riset menimpa motivasi kerja yang telah dicoba oleh Wulandari et al. (2021). Menampilkan kalau nilai signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi yang positif. Sebaliknya riset yang dicoba oleh Adha et al. (2019). Menunjukkan kalau variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Bersumber pada latar belakang diatas dan research gap yang sudah dijabarkan bisa dijadikan sesuatu kasus riset menimpa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi kerja serta motivasi kerja. Oleh sebab itu penulis memutuskan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Kerja, kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT TFG Traveling Asia”**. Objek dalam penelitian yang akan dijadikan studi kasus merupakan karyawan PT TFG Traveling Asia.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang telah didapatkan dan adanya perbedaan penelitian, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT TFG Traveling Asia?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT TFG Traveling Asia?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT TFG Traveling Asia?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT TFG Traveling Asia
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT TFG Traveling Asia
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT TFG Traveling Asia

I.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Pihak yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Pihak akademisi

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan bahwa dapat dijadikan bahan referensi atau bahan rekomendasi bagi para akademisi.

2. Pihak lain

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan bahwa dapat menjadi bahan untuk perbandingan dalam melakukan penelitian

