

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebagian faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan yang perlu dikelola dengan baik dan memainkan peran penting dalam berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Faroman Syarief (2022), manajemen sumber daya manusia adalah upaya pengembangan karyawan yang mencakup tanggung jawab dalam hal kepegawaian, pelaksanaan tugas, rekrutmen, pelatihan karyawan atau pekerja, pengembangan karier, serta inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Sebuah perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan dan terus berkembang memerlukan banyak faktor yang mendukung. Sebagian faktor penting adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja menunjukkan sikap pekerja yang memiliki kondisi mental dan perasaan yang dalam kondisi terbaik. Semangat kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan saat menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena mereka adalah pengelola sistem yang bertugas menjaga agar sistem perusahaan berjalan dengan lancar. Perusahaan

perlu memperhatikan beberapa hal penting seperti memiliki pemimpin yang baik, memberikan pelatihan kerja yang cukup, serta memberikan dorongan dan keinginan kerja kepada para karyawan. Dengan demikian, para karyawan dapat terangsang untuk menampilkan kemampuan terbaiknya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka hasilnya adalah performa yang baik pula.

Komariyah (2018:188) Performa adalah hasil yang diperoleh dari suatu proses yang mengevaluasi dan mengukur pencapaian kerja sebuah organisasi dalam periode tertentu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, perusahaan harus terus meningkatkan performa para karyawan mereka.

Pertumbuhan performa ialah hal yang begitu ditunggu baik dengan karyawan maupun oleh organisasi itu sendiri. Organisasi berharap karyawan dapat bekerja secara optimal agar tujuan organisasi tercapai. Sementara itu, karyawan juga ingin berkembang untuk meningkatkan kemampuan diri sendiri agar bisa mendapatkan promosi pekerjaan.

Beberapa hal yang menyebabkan penurunan performa karyawan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi sangat penting karena peran mereka memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan. Pemimpin bertugas dalam merencanakan, mengarahkan, dan memberikan perintah kepada karyawan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang direncanakan.

Selanjutnya, pelatihan kerja juga sangat penting seperti kepemimpinan. Pelatihan kerja adalah kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitas, kemampuan, dan keterampilan seseorang, baik dilakukan setelah atau selama seseorang menjabat dalam sebuah posisi atau tugas tertentu. Jika perusahaan ingin karyawan memiliki performa yang baik, maka sebelum atau selama karyawan menempati suatu jabatan di perusahaan tersebut, mereka harus mengikuti pelatihan kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini dilakukan agar karyawan bisa melaksanakan amanah yang disampaikan perusahaan dengan baik dan efektif.

Meski ada dua hal yang memengaruhi hasil kerja karyawan seperti yang sudah dikatakan sebelumnya, motivasi tetap menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang baik agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Dengan memiliki motivasi, seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi kerja dianggap sangat penting karena membantu membentuk sikap manusia untuk bekerja keras dan antusias demi mencapai hasil yang terbaik.

PT. Hyundai Elevator Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa elevator dan eskalator. Selain itu, perusahaan tersebut juga menyediakan suku cadang untuk produk elevator dan eskalator. Penelitian ini dilakukan di PT. Hyundai Elevator Indonesia. Performa para karyawan di perusahaan tersebut merupakan hasil dari setiap upaya dan tanggung jawab

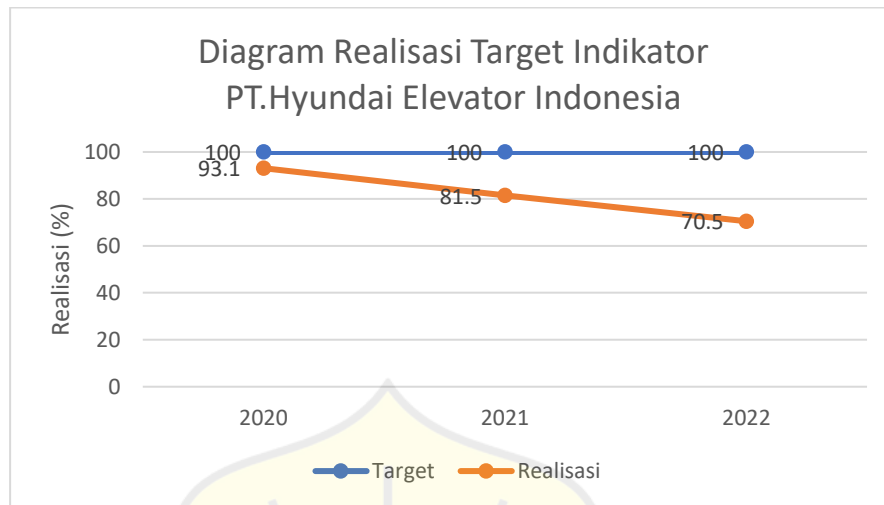
yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dengan demikian, performa secara keseluruhan dari karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia akan tercermin dari hasil pencapaian perusahaan dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Daftar Penurunan Performa Karyawan PT Hyundai Elevator
Tahun 2020-2022

No	Key Performance Indikator - Ukuran Keberhasilan	2020				2021				2022			
		Bobot KPI%	Target	Capaian	Skor %	Bobot KPI%	Target	Capaian	Skor %	Bobot KPI%	Target	Capaian	Skor %
1	Jumlah modul pelatihan yang diselesaikan	15	25	23	13,8	15	25	20	12	15	25	18	10,8
2	Tingkat absensi karyawan	10	216	216	10	10	216	206	9,5	10	216	199	9,2
3	Jumlah kegiatan pelatihan yang telah diukur dengan pengukuran efektivitas aplikasi training	15	20	18	13,5	15	20	16	12	15	20	14	10,5
4	Ketepatan waktu pengiriman report harian	15	1	1	15	15	1	1,5	10	15	1	2	7,5
5	Jumlah on the job training yang diselenggarakan dalam kurun waktu tertentu	25	50	47	23,5	25	50	44	22	25	50	41	20,5
6	Presentase jumlah karyawan yang memiliki TOEFL diatas 450	20	15	13	17,3	20	15	12	16	20	15	9	12
Total capaian		100	327	318	93,1	100	327	299,5	81,5	100	327	283	61,3

Sumber: Personalia HRD PT. Hyundai Elevator Indonesia

Berlandaskan tabel 1. 1 di atas, tampak bahwa pada tahun 2020, pencapaian performa mencapai 93,1% dari bobot KPI perusahaan yang diberikan sebesar 100%. Pada tahun 2021, pencapaian performa turun menjadi 81,5% dari bobot KPI yang sama. Di tahun 2022, pencapaian performa lebih lanjut menurun menjadi 70,5% dari bobot KPI yang diberikan. Dari data tersebut, terlihat bahwa performa karyawan mengalami penurunan sepanjang periode tahun 2020 hingga 2022. Data penurunan performa karyawan PT. Hyundai Elevator dapat dilihat pada diagram berikut.



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

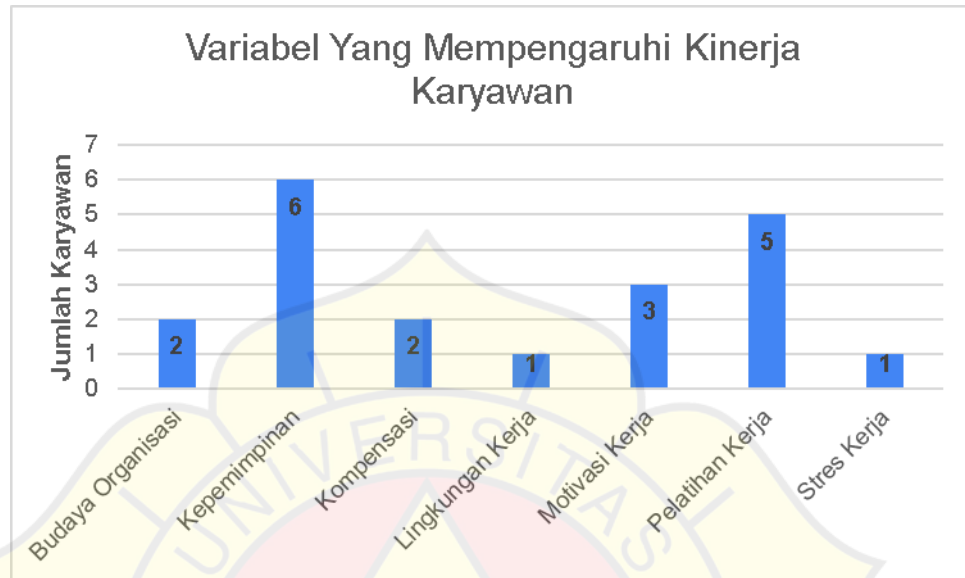
Gambar 1.1

Diagram Realisasi Target Indikator PT. Hyundai Elevator Indonesia

Menurut HRD PT. Hyundai Elevator Indonesia, masalah yang terjadi di kantor saat ini adalah masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai target perusahaan. Selain itu, ada staff yang tak muncul di kantor ketika dan juga ada yang tidak datang sama sekali untuk menjalankan tugas kerjanya. Selain itu, beberapa karyawan juga belum bisa bekerja sama dengan tim terkait. Rendahnya performa karyawan di PT. Hyundai Elevator Indonesia terlihat dari data pencapaian program yang telah dibuat perusahaan. Dari seluruh pelaksanaan kegiatan program kerja yang dilakukan perusahaan pada tahun 2020 hingga 2022, hasilnya berada di bawah nilai rata-rata yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan HRD PT. Hyundai Elevator Indonesia dan menemukan adanya masalah yang berkaitan dengan performa karyawan. Berlandaskan pernyataan tersebut, penulis melakukan survei kepada 20 responden yang bekerja di PT. Hyundai

Elevator Indonesia dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan.



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

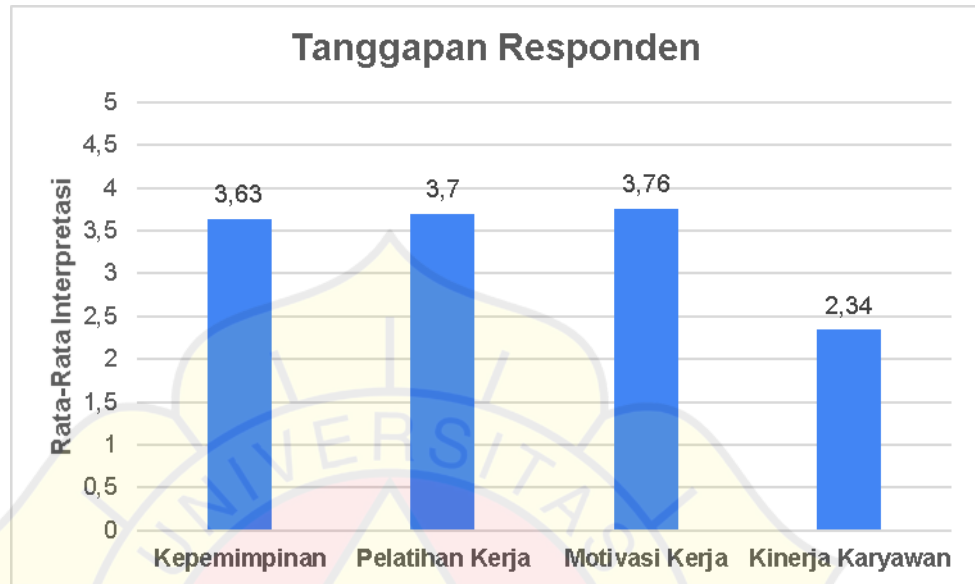
Gambar 1.2

Variabel yang Mempengaruhi Performa Karyawan

Berlandaskan gambar 1. 2, dapat dijelaskan bahwa kuesioner telah disebarkan kepada 20 karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi performa karyawan. Dari hasil penyebaran prasurvei, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi performa karyawan.

Setelah penulis mendistribusikan kuesioner kepada 20 karyawan sebagai tahap penelitian awal, berikut adalah tanggapan dari karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia mengenai cara mengukur performa karyawan dengan variabel yang telah diteliti, yaitu kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi

kerja, terhadap 20 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian pendahuluan, yang dijelaskan melalui gambar 1. 3 berikut ini:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.3

Tanggapan Responden pada Variabel yang Mempengaruhi Performa Karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia

Berlandaskan gambar 1. 3 dari penelitian awal yang telah dilakukan penulis, terlihat bahwa dari tabel 3. 4, nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 3,63 yang menunjukkan tingkat yang baik, sehingga kepemimpinan mempunyai dampak signifikan pada performa staff. Selanjutnya, nilai rata-rata pelatihan kerja senilai 3,7 juga menunjukkan tingkat yang bagus, artinya pelatihan kerja bisa memengaruhi performa karyawan. Kemudian, nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3,76 yang menunjukkan tingkat yang tinggi, sehingga motivasi kerja juga berpengaruh terhadap performa karyawan.

Berlandaskan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia, dengan melakukan penelitian yang berjudul, “**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Performa Karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja baik, namun performa karyawan rendah.
2. Kepemimpinan baik, tetapi performa karyawan rendah.
3. Pelatihan Kerja baik tetapi performa karyawan belum baik.
4. Motivasi Kerja tinggi, tetapi performa karyawan belum tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dibutuhkan batasan masalah agar pembahasan tidak terlalu luas dan bisa fokus pada tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini, maka jangkauan masalah yang hendak di teliti terbatas hanya pada pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, serta motivasi kerja terhadap performa karyawan di PT. Hyundai Elevator Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia.
3. Untuk Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap performa karyawan PT. Hyundai Elevator Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Hyundai Elevator Indonesia dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pengalaman dan pemahaman penulis mengenai pengelolaan pelatihan kerja serta penerapan motivasi dalam meningkatkan performa karyawan di PT Hyundai Elevator Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.