

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan pergerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karna itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor terpenting dalam organisasi adalah kinerja karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh organisasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dalam hasil kerja karyawan tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja

maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam perusahaan ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rival, 2015). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Pendayagunaan karyawan dalam organisasi bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Perkembangan di bidang transportasi saat ini memberikan dampak positif guna memajukan perekonomian suatu negara, karena dapat membantu dan mempermudah pendistribusian orang dan barang ke suatu tempat tujuan. Pentingnya transportasi tersebut tercermin dari semakin meningkatnya kebutuhan jasa angkutan bagi mobilitas orang dan barang dari suatu daerah ke daerah lainnya. Dengan

meningkatnya perkembangan dan kebutuhan alat transportasi yang cepat dan handal juga diikuti dengan meningkatnya resiko kecelakaan di jalan raya.

PT Borobudur Indah Jaya Trans merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan kiriman barang antar kota dengan modal utama-nya truk. PT Borobudur Indah Jaya Trans didirikan pada tahun 1990. Berawal dari kebutuhan masyarakat akan transportasi pengangkut barang yang murah. Seiring dengan waktu yang berjalan animo masyarakat untuk menggunakan jasa transportasi PT Borobudur Indah Jaya Trans semakin besar, karena tarif yang terjangkau sesuai dengan daya beli yang lain. Kemudian berkembang dan mulai membuka cabang di Surabaya serta pulau Bali tepatnya di kota Denpasar agar dapat menjangkau masyarakat dengan mudah. Pihak manajemen terus berusaha meningkatkan pelayanan untuk dapat memuaskan konsumen.

Berdasarkan data diperoleh dari APTRINDO (Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia) DPD Jawa Barat, terdapat 9 perusahaan truk angkutan barang yang berkantor pusat di wilayah kota Bandung dan Cimahi, yaitu sebagai :

Tabel 1.1
Perusahaan Truk Angkutan Barang Kota Bandung

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Borobudur Indah Jaya Trans	Jl. Cirangrang Dalam No.18, Margasuka, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40227
2	PA Abadi Karya	Jl. Cirangrang Dalam No.16, Margasuka, Kec. Babakan Ciparay,

No	Nama Perusahaan	Alamat
		Kota Bandung, Jawa Barat 40227
3	PT Sinar Mas Logistik	Jl. Soekarno-Hatta No.287 Situsaur, Bojongloa Kidul, Barang City, West Java 40233
4	PT Rukun Gaya Baru (RGB Transport)	Jl. Kerkof No.2, Leuwigajah, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40532
5	PT Mugi Jaya Transport	KM 2 Barangsiang, Jl. Raya Laswi, Gunungleutik, Kec. Ciparay, Bandung, Jawa Barat 40381
6	PA Tiga Telaga Buana	Jl. Terusan Bojongsoang No.99, Baleendah, Kec. Baleendah, Bandung, Jawa Barat 40375
7	PA Jaya Transport	Jl. Cimindi Raya No. 150, Cigugur Tengah, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40522
8	PT Sehati Utama Transindo	Jl. Suryani Dalam No.25, Wr. Muncang, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40211
9	PT Citra Kualita Perdana	Jl. Raya Cipatik-Soreang No 312, Kab Bandung.

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Trucking di Kota Bandung/Cimahi

Sumber : APTRINDO (Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia) DPD Jabar

Tarif Jasa Trucking Layanan *FTL (Full Truck Load)* dan *LTL (Less Than Truck Load)* dengan jenis truk Tronton Wingbox/Closed Box kapasitas angkut 15

Ton / 50 M³ dan bak terbuka kapasitas angkut 20 Ton/55 M³ Rute Bandung–Surabaya.

Tabel 1.2
Data Rating Perusahaan Truk Angkutan Barang di Kota Bandung

No	Nama Perusahaan	Rating	Keterangan
1	PT Borobudur Indah Jaya Trans	3,5	Berdasarkan ulasan
2	PT Abadi Karya Trans	5,0	Berdasarkan ulasan
3	PT Sinar Mas Logistik	4,8	Berdasarkan ulasan
4	PT RGB Transport	4,9	Berdasarkan ulasan
5	PT Mugi Jaya Transport	5,0	Berdasarkan ulasan
6	PT Tiga Telaga Buana	4,7	Berdasarkan ulasan
7	PT Jaya Transport	4,8	Berdasarkan ulasan
8	PT Sehati Utama Trasindo	4,0	Berdasarkan ulasan
9	PT Citra Kualita Perdana	4,2	Berdasarkan ulasan

Sumber : APTRINDO (Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia DPD Jawa Barat)

Berdasarkan table 1.2 keberadaan PT Borobudur Indah Jaya Trans menempati posisi ke Sembilan jika melihat rating perusahaan truk angkutan barang yang ada di kota Bandung, diposisi pertama yaitu PT Abadi Karya Trans dan PT Mugi Jaya Trans dengan rating 5,0 (Sangat Tinggi). Ulasan pada PT Borobudur Indah Jaya Trans

beberapa orang menyebutkan bahwa sulitnya melamar ditempat tersebut karena banyaknya calon pelamar dari luar yang diterima. Berdasarkan ulasan tersebut ada permasalahan yang perlu dikaji dan dicari solusi permasalahannya. Oleh karena itu, peneliti memilih PT Borobudur Indah Jaya Trans dengan pertimbangan terdapat masalah yang layak diteliti ketimbang perusahaan perusahaan truk angkutan barang.

Tabel 1.3
Perbandingan Tarif Antar Perusahaan Truk Angkutan Barang

Nama Perusahaan	FTL	LTL
PT Borobudur Indah Jaya Trans	Rp. 5.500.000	Rp. 500.000 / Ton
PT Abadi Karya Trans	Rp. 5.700.000	Rp. 520.000 / Ton
PT Sinar Mas Logistik	Rp. 5.800.000	Rp. 530.000 / Ton
PT RGB Transport	Rp. 5.700.000	Rp. 530.000 / Ton
PT Mugi Jaya Transport	Rp. 10.500.000	-
PT Tiga Telaga Buana	Rp. 5.600.000	Rp. 520.000 / Ton
PT Jaya Transport	Rp. 11.000.000	-
PT Sehati Utama Transindo	Rp. 11.000.000	-
PT Citra Kualita Perdana	Rp. 5.500.000	Rp. 500.000 / Ton

Sumber : APTRINDO (Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia DPD Jawa Barat)

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT Borobudur Indah Jaya Trans maka dapat dilihat berdasarkan persentase standar nilai kinerja karyawan yaitu dapat dilihat pada Tabel 1.4 Sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kategori Penilaian Kinerja PT Borubudur Indah Jaya Trans

Klasifikasi	Rentang Nilai (%)
Sangat Baik	4,21 – 5,00
Baik	3,41 – 4,20
Cukup	2,61 – 3,40
Kurang	1,81 – 2,60
Buruk	1,00 – 1,80

Sumber : PT Borubudur Indah Jaya trans

Tabel 1.4 Merupakan tabel kriteria nilai yang digunakan untuk mencocokkan unsur penelitian kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Oleh karena itu, dengan standar nilai di tentukan ini. Maka pada tabel 1.3 ini yang pada akhirnya dapat menentukan gambaran dari keseluruhan kinerja karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans sesuai dengan kriteria penilaian sebagaimana dalam tabel diatas.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. Borobudur Indah Jaya Trans, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam menentukan sebuah kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja jadi apabila perusahaan merasa bahwa kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan mereka pelajari.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada kinerja karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden karyawan kinerja karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Hal ini dilakukan untuk mendukung permasalahan kinerja yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat di Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1	4	11	9	5	103	3,4
	Kuantitas Kerja	0	3	7	12	8	115	3,8
	Tanggung Jawab	2	7	5	9	7	102	3,4
	Kerja Sama	0	8	9	7	6	101	3,3
	Inisiatif	1	9	10	6	4	93	3,1
Total nilai rata-rata keseluruhan								3,4

Sumber : Hasil Penelitian pra survey Kinerja Karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans 2020

Berdasarkan Tabel 1.5 maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian awal yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini

dikarenakan ada beberapa dimensi yang memperoleh hasil dibawah rata-rata penilaian 3,4 yaitu dimensi inisiatif dengan rata-rata 3,1, kerja sama 3,3.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung mengenai faktor penyebabnya kerja sama karyawan yang rendah bisa dilihat dari cara mengatasi masalah yang terjadi pada truk yang bermasalah diperjalanan contohnya ketika ada truk yang satu rute dan salah satu ban truk pecah tidak ada kontribusi karyawan yang lain hanya mengandalkan pihak service. Sedangkan inisiatif karyawan yang rendah disebabkan ketika terjadinya kehilangan barang, pihak karyawan satu dengan yang lainnya tidak berinisiatif untuk saling membantu atau menutup kerugian.

Peneliti melakukan Pra-survey untuk mengetahui variabel-variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans, maka penelitian awal dilakukan oleh penulis melalui metode pra- survey dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Penelitian Pra-Survey Terkait Faktor-Faktor Bermasalah Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	ST	KS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Ketermpilan	1	7	10	7	5	82	2,7
2	Jumlah Pekerjaan	6	11	9	3	1	108	3,6

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	ST	KS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
3	Motivasi	2	14	6	3	5	95	3,1
4	Kualitas Kerja	9	10	8	2	1	113	3,7
5	Ketepatan Waktu	4	15	6	5	0	108	3,6
6	Kehadiran	10	11	5	3	1	116	3,8
7	Kemampuan Kerja Sama	7	16	4	1	2	115	3,8
Skor rata-rata								3,4

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans yang masih berada di bawah hasil rata-rata 3,4 adalah variabel keterampilan dan motivasi, variabel keterampilan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,7, dan variabel motivasi sebesar 3,1. Dalam hal ini beberapa karyawan masih dinilai kurang melakukan pekerjaannya dengan benar. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,4. Hal ini disebabkan karena karyawan belum mampu memiliki keterampilan dalam organisasi, kurangnya motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan. Oleh karna itu, maka perusahaan masih perlu memaksimalkan dari segi kinerja karyawan demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja dengan menggunakan kualitas dan kuantitas merupakan dua dimensi kinerja yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Apabila semuanya terpenuhi maka pihak perusahaan bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan sebuah prestasi yang baik dari karyawan dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam menentukan sebuah kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja jadi apabila perusahaan merasa bahwa kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan mereka pelajari.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 30 orang karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi keterampilan kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Data yang telah didapatkan penulis sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Tentang Keterampilan Kinerja di PT. Borobudur Indah Jaya Trans

No	Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	TS	KS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kecakapan	1	12	8	6	3	92	3,0
2	Kepribadian	1	14	10	2	3	98	3,2
3	Latihan	3	9	14	2	2	99	3,3

Skor rata-rata	3,1
----------------	-----

Sumber : Hasil olahan data kuesioner pra-survey (2021)

Tabel 1.6 merupakan keterampilan kerja saat ini didapatkan dari hasil perhitungan olahan data kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi keterampilan kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih di bawah rata-rata penilaian sebesar 3,1 yaitu dengan dimensi yang memiliki nilai yang paling rendah adalah dimensi dengan skor 3,0.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung mengenai faktor penyebabnya kecakapan karyawan yang rendah bisa dilihat dari cara mengatasi masalah yang terjadi pada truk seperti ketika ada gangguan teknis pada mesin tidak semua karyawan mampu mengatasi masalah tersebut.

Untuk mendapatkan data primer, penulis membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Alasan penulis melakukan pembagian kuesioner guna untuk mengetahui dimensi motivasi kerja. Dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra-survei Motivasi Kerja pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans

No	Pertanyaan	Frekuensi					total Skor Rata-rata	
		SS	S	TS	KS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kebutuhan Fisiologis	4	5	7	12	2	87	2,9

2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	2	5	9	9	5	80	2,6
3	Kebutuhan Afisiliasi	5	10	9	3	3	101	3,3
4	Kebutuhan akan penghargaan	6	5	6	10	3	91	3,0
5	Kebutuhan perwujudan diri	4	11	9	3	3	106	3,5
Skor rata-rata Motivasi Kerja								3,0

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Berdasarkan tabel 1,8 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai motivasi kerja yang memiliki skor 3,0 hal ini dikatakan kurang baik. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil yaitu kebutuhan fisiologis dengan nilai rata-rata 2,9 dan kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan nilai rata-rata 2,6 karena karyawan akan bertahan pada suatu perusahaan lebih lama atau bahkan hingga masa pensiunnya apabila kebutuhan rasa aman terpenuhi dan kebutuhan fisiologisnya juga dengan terpenuhinya dengan baik. Karyawan yang merasa aman secara lingkungan ditambah dengan adanya perencanaan setelah pensiun cenderung akan bertahan lama dan loyal kepada perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung mengenai faktor penyebabnya Kebutuhan Fisiologis yang rendah dikarenakan perusahaan tidak memberikan uang makan harian akan tetapi diberi perbulan, sedangkan kebanyakan karyawan menginginkan uang makan harian. Sedangkan Kebutuhan rasa aman dan keselamatan karyawan yang rendah disebabkan

karna kebanyakan akomodasi truk yang digunakan truk keluaran lama atau sudah melebihi masa umur pakai hal tersebut mengakibatkan khawatiran pada karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu acuan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, untuk mencapai cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi memiliki dorongan atau penggerak bagi seseorang untuk mendapatkan suatu pencapaian yang di inginkan. Hal ini dapat di lihat pada karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja untuk melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja kurangnya berinisiatif untuk memperbaiki, masih ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan. Kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kurangnya motivasi yang mereka dapatkan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan dari PT. Borobudur Indah Jaya Trans.

Untuk mendapatkan data primer, penulis membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Alasan penulis melakukan penyebaran kuesioner pra-survey yaitu untuk mengetahui dimensi kepemimpinan apa saja yang dinilai bermasalah di PT. Borobudur Indah Jaya trans. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh**

Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan
 - a. Rendahnya kecakapan karyawan.
2. Motivasi
 - a. Kebutuhan fisiologis kurang diperhatikan oleh perusahaan.
 - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yang kurang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Rendahnya kerjasama antar karyawan.
 - b. Inisiatif yang dimiliki karyawan masih kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai keterampilan kerja pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung.
3. Bagaimana tanggapan mengenai kinerja karyawan pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Keterampilan kerja di PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung.
2. Motivasi kerja di PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans. Bandung.
4. Berdasarkan pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Indah Jaya Trans Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulisan mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh.
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borobudur Indah Jaya Trans dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antar lain :

1. Bagi Peneliti

- a. Jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana cara mengatasi kinerja karyawan mengalami penurunan.
 - b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi kinerja karyawan perusahaan yang berkaitan dengan keterampilan dan motivasi.
 - c. Penelitian memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.
2. Bagi Perusahaan
- a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya mempertimbangkan keterampilan kerja yang sesuai dengan karyawan.
 - b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani motivasi kerja yang kurang diberikan kepada karyawan.
 - c. Membantu mengetahui serta langsung masalah-masalah yang mengakitkannya menurunnya kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain
- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
 - b. Dengan penelitian ini diharapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan