

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa pengelolaan dan strategi sumber daya yang efisien. Ini sejalan dengan perusahaan yang ingin selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dan bertahan meskipun banyaknya kompetitor yang muncul. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Riyadi dan Vikaliana 2020). Oleh karena itu perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Jika perusahaan tidak memiliki dukungan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Untuk itu, perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul yang sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017). Sumber daya manusia yang terampil dan inovatif sangat diperlukan. Maka dari itu, setiap organisasi harus dapat meningkatkan kinerja individual karyawan dengan.

memanfaatkan dari aspek sumber daya yang diperoleh. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dapat menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi (A Alvianisari, 2018). Apabila kinerja karyawan suatu organisasi rendah, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi kurang efektif (Amilia dan Purnama 2020). Selain itu, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Muis dkk., 2018).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mengoptimalkan kinerja organisasi dan menghasilkan output sesuai dengan tujuan organisasi (Inuwa, 2020). Selain itu, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi maka ia akan mengoptimalkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mendukung kemajuan organisasi. Kinerja karyawan juga dapat dinilai berdasarkan sejauhmana seorang karyawan mampu menjalankan organisasi dan seberapa besar keinginannya untuk terus aktif berpartisipasi dalam organisasi tersebut (Farooqui & Nagendra, 2019). Karyawan dengan kinerja yang tinggi cenderung lebih aktif, lebih termotivasi untuk berprestasi dan memiliki keinginan untuk memajukan organisasinya (Manzoor, Ullah, Hussain, & Ahmad, 2019). Ini berarti kinerja

karyawan merupakan suatu perilaku yang harus diperhatikan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya (Senen, Sumiyati, & Juliandiny, 2018).

Organisasi dituntut untuk selalu menjaga karyawannya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara karyawannya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana karyawan bekerja (Masharyono, 2019). Suatu organisasi juga harus mampu memenuhi tujuan strategis nya untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menjaga kinerja dari para karyawannya (Shmailan, 2016). Selain itu, kinerja karyawan merupakan upaya perusahaan untuk memahami tingkat kemampuan serta dedikasi karyawan tersebut terhadap organisasi, sehingga dapat dikatakan hubungan antara kinerja dan karyawan sangat penting karena karyawan yang kinerjanya baik terhadap organisasinya cenderung tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Susanty & Miradipta, 2020).

Yogya Grand Subang sebuah perusahaan ritel modern asli indonesia dengan Supermarket, Departement Store dan Food Court unit usaha yang dimiliki YOGYA Group PT. Akur Pratama. Berdiri sejak tahun 1982 (www.yogyagroup.com). Yogya Group menjadi salah satu pelopor pasar swalayan modern yang ada di Subang dan merupakan tempat perbelanjaan yang masih diminati masyarakat. Demi mewujudkan visi & misi perusahaan, dan pelaksanaan program tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di

bidangnya. Sumber daya manusia terdiri dari sekumpulan orang yang senantiasa mencurahkan seluruh keahlian, bakat, tenaga, dan pikiran agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan berbagai pendekatan, kebijakan sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya.

Citra perusahaan juga merupakan bagian penting untuk mendorong konsumen agar tetap memilih Toserba Yogya Grand Subang ditengah persaingan yang semakin ketat. Citra perusahaan telah mempengaruhi secara positif kepercayaan konsumen, semakin positif persepsi konsumen terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan (Suryani V, 2019). Karena itu, sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam membentuk citra yang baik melalui beberapa kegiatan dan pelayanan yang baik dengan konsumen yang seharusnya dilaksanakan sepenuhnya. Kesuksesan Toserba Yogya Grand Subang sangat berkaitan dengan kepuasan pelanggan, maka kinerja karyawan yang baik menjadi hal yang sangat diperhatikan terutama pada segi pelayanan. Pihak manajemen harus memperhatikan hal tersebut karena karyawan yang kinerjanya rendah terhadap organisasi dapat mengganggu jalannya aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kondisi ini mendorong Yogya Grand Subang yang berperan bisnis supermarket dan departement store. Dalam menjalankan bisnis supermarket dan departement store Yogya Grand Subang dituntut untuk meningkatkan citra, skill, dan profesionalisme baik karyawan, ataupun perusahaan. Hal ini dikarenakan profesionalisme karyawan sangat dipengaruhi oleh perusahaan didalam mengatur

dan meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia demi terciptanya suatu tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Daftar Unit Usaha YOGYA Group

No.	Brand	Unit Bisnis Strategi
1.	Pasti Hemat	Toserba Yogya
2.	Yoa	Toserba Griya
3.		Fatcow
4.		Chicken Sumo
5.		Bread CO
6.		Foodlife
7.		Griyatos Elektronik
8.		Hotel Anggrek
9.		Paper Co
10.		Magic Oven
11.		Magic Pizaa
12.		Yogya Xpress
13.		Yomart

Sumber: www.yogyagroup.com

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas Yogya Group bukan hanya berbisnis di bidang ritel saja seperti departemen store dan supermarket namun yogya group juga mempunyai unit bisnis di bidang yang lainnya seperti pelayanan jasa, elektornik dan food, bahkan memiliki produk brand sendiri diantaranya Yoa dan Pasti Hemat menyediakan aneka kebutuhan pokok sehari-hari seperti brand yoa yang terdiri dari beras, gula, tissue, cairan pembersih lantai, minuman kemasan, dan pasti hemat yaitu penyedia layanan jasa untuk belanja bijak yang berarti belanja menurut kebutuhan dengan harga yang sesuai dengan kualitas dengan harga yang lebih hemat namun kualitasnya sebanding dengan merek ternama. Unit usaha yang paling terbanyak yaitu ada di supermarket dan departemen yang ada di urutan pertama yaitu Toserba Yogya. (www.yogyagroup.com).

Tabel 1. 2
Store location Perusahaan
Toserba Yogya Group Di Indonesia

Regional / Wilayah	Jumlah Cabang
Bandung	36
Banjar	1
Bogor	4
Brebes	3
Ciamis	2
Cianjur	2
Cilacap	1
Cimahi	1
Cirebon	5
Garut	1
Indramayu	3
Jakarta	1
Karawang	2
Kuningan	2
Majalengka	2
Pemalang	1
Purwakarta	1
Subang	3
Sukabumi	2
Sumedang	3
Tasikmalaya	3
Tegal	2
TOTAL	81

Sumber : www.yogyagroup.com

Berdasarkan dari tabel 1.2 menunjukkan sampai sekarang, untuk unit usaha departement store dan supermarket YOGYA Group sudah mempunyai beberapa cabang yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia dan yang paling banyak di wilayah Bandung dengan 36 cabang yang tersebar. Selanjutnya yang paling terbanyak kedua ada di wilayah Cirebon dengan 5 cabang dengan sisanya tersebar di beberapa lokasi di Indonesia dengan total 81 unit usaha dengan berbagai usaha departement store dan supermarket yang dimiliki yogya grup. Dari ke 81 cabang

ini, dikelompokkan menjadi 21 regional salah satunya Kabupaten Subang dengan 3 cabang sebagai berikut:

Tabel 1.3
Cabang Toserba Yogya
Di Daerah Kabupaten Subang

No	Wilayah	Nama Cabang
1	SUBANG	Yogya Pamanukan
2		Yogya Subang (Pagaden)
3		Yogya Grand Subang (YGS)

Sumber: www.yogyagroup.com

Berdasarkan Tabel 1.3 cabang yang berada di subang ada 3 dan peneliti menfokuskan penelitiannya di cabang YOGYA GRAND SUBANG (Jl. Otto Iskandardinata No. 75-77, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41211), dan yang lainnya tersebar di beberapa lokasi di subang. Dalam ketiga cabang yang ada di Subang, Yogya Grand Subang menjadi urutan ketiga dari 3 Cabang Toserba Yogya Grand Subang Di daerah Kabupaten Subang. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan seringkali dijadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah memberikan hasil kerja yang baik atas tugas yang telah diberikan atau justru sebaliknya. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang menggambarkan hasil kerja yang dinilai dari segi

kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Tabel 1. 4
Penilaian Kinerja Karyawan
Di Toserba Yogya Grand Subang

NO.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	A	90 – 100	Sangat Baik
2.	B	76 – 90	Baik
3.	C	61 – 76	Cukup
4.	D	51 – 61	Kurang
5.	E	<51	Buruk

Sumber: Toserba Yogya Grand Subang, 2023

Penilaian kinerja adalah ukuran hasil kerja karyawan dengan melihat kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan untuk melakukan evaluasi selanjutnya (S. B. Ali, Mahdi, & Malihe, 2012). Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan katagori dan nilai angka yang dicapai, sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efesiensi dan efektivitasnya. Standar penilaian kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh Toserba Yogya Grand Subang yaitu dengan nilai 90-100 merupakan standar nilai yang sangat baik, nilai 76-90 merupakan satndar nilai baik, nilai 61-76 merupakan standar nilai cukup, nilai 51-61 merupakan standar nilai kurang dan yang terakhir nilai dengan < 50 merupakan standar nilai yang sangat buruk. Kemudian nilai-nilai yang tertera pada tabel tersebut sebagai acuan untuk penilaian kinerja karyawan toserba yogya grand subang dapat diketahui berdasarkan data rekap hasil kinerja pada tahun 2019-2022 yang dimana penilaian tersebut dilihat dari pencapaian target perusahaan.

Tabel 1. 5
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan
Toserba Yogya Grand Subang Tahun 2019-2022

Tahun	Angka	Predikat	Nilai
2019	88,49	B	Baik
2020	82,53	B	Baik
2021	81,83	B	Baik
2022	75,83	C	Cukup

Sumber: Toserba Yogya Grand Subang, 2023

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi kinerja karyawan Yogya Grand Subang Tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan pada tahun 2019 mendapat pencapaian yang baik pada angka 88,49, pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 82,53, lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan 81,83, kemudian pada 2022 mengalami penurunan pada angka 75,83. Dalam hal ini dapat disimpulkan adanya penurunan kinerja karyawan pada Yogya Grand Subang pada tahun 2020 sampai 2022, sedangkan perusahaan mengharapkan kestabilan kinerja karyawan dengan predikat A (sangat baik) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Untuk memperkuat adanya masalah dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan wawancara dengan salah satu dari personalia Toserba Yogya Grand Subang yang mana masih terdapat karyawan yang memiliki nilai kinerja yang cukup rendah berdasarkan tabel 1.5 yang mendapatkan angka 75,83 dikarenakan adanya karyawan yang masih kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan itu dan tidak bisa memenuhi target pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan maka terjadinya penurunan. Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja karyawan Toserba Yogya Grand

Subang maka peneliti melakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan
Di Toserba Yogya Grand Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja Karyawan	Kualitas	4	4	5	9	8	77	2.56
	Kuantitas	8	7	7	5	3	102	3.40
	Tanggung Jawab	1	3	5	10	11	95	3.16
	Kerjasama	5	3	7	5	10	78	2.60
	Inisiatif	4	10	3	2	11	84	2.80
Skor Rata-Rata							2,90	

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.6 memperlihatkan bahwa skor rata-rata proses kinerja karyawan yaitu 2.90. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara skor rata-rata yaitu dimensi kualitas dan kerjasama menunjukkan adanya kinerja karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, lalu kurangnya inisiatif pada diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri dan kurangnya kerjasama. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, karena dapat menghambat laju tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu perkembangan yang lebih lanjut agar kualitas karyawan bisa lebih baik.

Menurut Siagian (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lainnya. Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti membagikan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Faktor–Faktor Yang Di Duga Bermasalah Dalam Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Toserba Yogya Grand Subang

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata–rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Kehadiran	7	10	6	5	2	105	3.5
	Tingkat kewaspadaan	6	8	8	5	3	99	3.3
	Ketaatan pada standar kerja	8	7	8	2	5	101	3.6
	Ketaatan pada peraturan kerja	5	6	10	5	4	93	3.1
	Etika Kerja	7	6	6	5	6	93	3.1
Skor Rata–Rata Disiplin Kerja								3.32
Keterampilan Kerja	Kecakapan	4	5	9	5	7	84	2,8
	Kepribadian	4	6	8	2	10	82	2,7
Skor Rata–rata Keterampilan Kerja								2.75
Budaya organisasi	Inovasi	2	10	8	6	4	90	3,00
	Orientasi Hasil	12	8	6	3	1	117	3,90
	Orientasi Tim	4	12	8	5	1	103	3,43
	Agresif dalam Bekerja	9	10	6	2	3	110	3,66
	Stabilitas Kerja	2	10	10	7	1	95	3,17
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								3,43
Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Fisik	12	11	3	2	2	119	3,96
	Lingkungan Kerja Non-fisik	9	10	6	2	3	110	3,66
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								3,81
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	2	10	10	7	1	95	3,17
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	1	7	11	8	3	85	2,83
	Kebutuhan Sosial	4	16	5	4	1	108	3,60
	Kebutuhan Akan Penghargaan	2	8	9	7	4	87	2,90
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	7	13	7	2	88	2,93
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,08
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata–Rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Rata–Rata Skor = Rata–Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 pada halaman sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di Toserba Yogya Grand Subang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja, dikarenakan hasil skor rata-rata Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Pada Toserba Yogya Grand Subang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan menciptakan Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja yang baik berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu Keterampilan Kerja yang bermasalah pada pra-survey Toserba Yogya Grand Subang.

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey variabel Keterampilan Kerja pada
Toserba Yogya Grand Subang

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Keterampilan Kerja	Kecakapan	4	5	9	5	7	84	2,8
	Kepribadian	4	6	8	2	10	82	2,7
Skor Rata-Rata Keterampilan Kerja								2,75

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.8 diatas yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan kerja. Kondisi keterampilan kerja karyawan Toserba Yogya Grand Subang, yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai yang diharapkan dengan skor rata-rata sebesar 2.75 diantaranya keterampilan kepribadian dalam masalah menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya keterampilan interpersonal

karyawan Toserba Yogya Grand Subang seperti Inisiatif, percaya diri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Rendahnya keterampilan dalam diri karyawan dalam pekerjaan, kurangnya keterampilan dalam mengelola suatu pekerjaan dapat memperlambat pengembangan dan kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan toserba yogya grand subang. Keterampilan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di toserba yogya grand subang. Diantaraya terhadap penjualan, komunikasi, pelayanan pelanggan, manajemen persediaan, dan tentunya pada pencapaian target perusahaan. Multitasking merupakan beberapa aspek penting dari keterampilan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterampilan Kerja merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang karyawan mempunyai keterampilan kerja yang baik maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksanakan dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Keterampilan sebagai kapasitas yang dapat digunakan untuk melaksanakan rancangan suatu tugas yang dapat dikembangkan dari hasil pelatihan dan pengalaman. (Halawa W, 2019). Keahlian seseorang dapat tercermin dari seseorang pada saat melakukan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan fasilitas ruangan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi dalam berbisnis. Setiap karyawan

mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar lebih baik.

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra Survey variabel
Motivasi Kerja pada Toserba Yogya Grand Subang

VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					SKOR	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	2	10	10	7	1	95	3,17
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	1	7	11	8	3	85	2,83
	Kebutuhan Sosial	4	16	5	4	1	108	3,60
	Kebutuhan Akan Penghargaan	2	8	9	7	4	87	2,90
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	7	13	7	2	88	2,93
Skor Rata-Rata Motivasi kerja							3,08	

Sumber: Hasil Pra Survey Oleh Peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.9 diatas mengenai variabel motivasi kerja yang dilakukan di Toserba Yogya Grand Subang dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah keterampilan kerja dengan skor rata-rata 3,08 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari keterampilan kerja yaitu motivasi kerja. Perusahaan harus menekankan dan memberi motivasi agar karyawan mampu mengubah kebiasaan buruknya seperti kurang bersemangat dalam bekerja, dan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan kenyamanan pada karyawan, lalu kurangnya integritas yang diberikan oleh perusahaan, tentunya jika hal tersebut dapat segera diatasi bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Motivasi diri perusahaan terhadap karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan (Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. 2020). Motivasi merupakan suatu perasaan atau bentuk keinginan dalam diri untuk mencapai suatu hal. Dalam hal ini yaitu karyawan, mereka membutuhkan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi dalam hal proses produksi akan memberi semangat dalam mempertahankan serta menjalankan eksistensi di perusahaan. Maka, motivasi bagi karyawan perusahaan sangat penting karena nantinya akan berpengaruh pada keberhasilan baik dari segi karyawan maupun perusahaan itu sendiri (David Setiadi, 2021). Apabila motivasi itu hilang dari dalam diri karyawan, tentu saja hal tersebut akan memiliki pengaruh dan dampak yang tidak baik bagi keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut Lusri L (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA YOGYA GRAND SUBANG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan disajikan dibawah ini:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di Yogya Grand Subang (YGS) sebagai berikut:

1. Keterampilan Kerja

Kurangnya keterampilan kepribadian karyawan dalam pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

a. Kurangnya rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kurangnya penghargaan atas pencapaian kinerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai prestasi kerja terhadap karyawan.

c. Karyawan merasa kurang diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan pekerjaan untuk aktualisasi diri.

3. Kinerja Karyawan

a. Kurangnya kualitas kerja karyawan dalam keterampilan menyelesaikan pekerjaan agar bisa menyelesaikan target yang telah ditetapkan.

b. Karyawan kurang bekerjasama saling membantu terhadap tim untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c. Karyawan kurang inisiatif terhadap pekerjaan dengan memberikan gagasan ide, kreatif dan inovatif terhadap memecahkan suatu masalah pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas diantaranya

1. Bagaimana Keterampilan Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.

1.3 Tujuan penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Keterampilan Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
2. Motivasi Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
3. Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
4. Besarnya Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi penulis dan juga pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang Keterampilan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan yang didapatkan selama perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
3. Hasil dari penelitian mengenai Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan lagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi bermanfaat bagi yang para peneliti-peneliti lainnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-sehari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.

- b. Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai Keterampilan Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
 - c. Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai Motivasi Kerja Karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Grand Subang.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan masukan bagi perusahaan mengenai masalah dan upaya peningkatan kinerja karyawan di Toserba Yogya Grand Subang.
3. Bagi Peneliti Lain
 - a. Dapat menjadi bahan referensi yang bermanfaat kepada para pembaca untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Grand Subang.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang yang serupa.