

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Surat Keputusan Dekan .....	154
<b>Lampiran 2</b> Kartu Pengembangan Bimbingan .....	156
<b>Lampiran 3</b> Kartu Pengembangan Peneliti Skripsi .....	158
<b>Lampiran 4</b> Lembar Perbaikan SUP.....	159
<b>Lampiran 5</b> Tabulasi Data Kuesioner Penelitian Pelatihan (X1) .....	162
<b>Lampiran 6</b> Tabulasi Data Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja (X2).....	163
<b>Lampiran 7</b> Tabulasi Data Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan (Y).....	164
<b>Lampiran 8</b> Hasil Analisis Verifikatif.....	165
<b>Lampiran 9</b> Hasil Uji Verifikatif.....	167
<b>Lampiran 10</b> Dokumentasi Penelitian.....	168

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian bagi perusahaan/organisasi untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan/organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau Motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola Sumber Daya Manusia tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan bisa maju dengan satu atau dua individu saja, hal ini merupakan upaya kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi ( Dewi, 2019). Karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan mengambil resiko yang dihadapi, serta memiliki tujuan yang realistis dengan rencana kerja yang menyeluruh. Karakter tersebut juga dikuatkan dengan tekad berjuang untuk merealisasikan tujuannya dan memanfaatkan umpan balik dalam perbaikan kinerjanya. Agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan maka yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan pembinaan melalui pelatihan kepada karyawan itu sendiri (Muzerika & Hasnita, 2018).

Pelatihan merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. hal ini diperkuat lai dengan penjelasan Bangun (2020) bahwa pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Pemberian pelatihan diberikan kepada karyawan baru maupun lama. Karyawan-karyawan baru yang diterima pada perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum melaksanakan tugas-tugasnya, sedangkan karywan lama memerlukan pelatihan karena tuntutan dari tugasnya yang sekarang untuk persiapan promosi jabatan dimasa yang akan datang.

Pelatihan diberikan kepada karyawan ditunjukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk menetapkan kinerja maka sangat dibutuhkan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan. pelatihan diberikan agar karyawan

mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan juga disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melaksanakan pekerjaan yang ada (Prayogi & Nursidin, 2018). Selain pelatihan, terdapat banyak faktor yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah motivasi (Ataunur, 2019).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, serta terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:141). Motivasi kerja juga dianggap sebagai sesuatu yang sangat menentukan, baik atau buruknya kinerja karyawan, serta hanya dengan motivasi kerja tinggi yang mampu meningkatkan prestasi kerja (Satria, 2022). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya.

Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2020:141).

Berdasarkan PDB harga berlaku, perekonomian Indonesia pada tahun 2023 didominasi lapangan usaha industry pengolahan (18,34%), perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor (12,85%), pertanian, kehutanan, dan perikanan (12,40%), pertambangan dan penggalian (12,22%), serta konstruksi (9,77%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table dibawah ini :

**Tabel 1. 1**

**Distribusi PDB Indonesia Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Milyar Rupiah dan Persen ) Tahun 2023**

<b>Kategori</b>	<b>Lapangan Usaha</b>	<b>Milyar Rupiah</b>	<b>Persen</b>
A.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.428.900,50	12,40
B.	Pertambangan dan Penggalian	2.399.390,90	12,22
<b>C.</b>	<b>Industri Pengolahan</b>	<b>3.591.774,70</b>	<b>18,34</b>
D.	Pengadaan Listrik dan Gas	204.763,70	1,04
E.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	12.537,10	0,06
F.	Konstruksi	1.921.978,70	9,77
G.	Pengadaan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2.516.591,50	12,85
H.	Tranportasi dan Pergudangan	983.530,10	5,02
I.	Penyediaan Akomodasi dan Makanan dan Minuman	473.064,60	2,41
J.	Informasi dan Komunikasi	812.807,50	4,15
K.	Jasa Keuangan dan Asuransi	809.256,70	4,13
L.	Real Estate	488.311,20	2,49
M.	Jasa Perusahaan	341.427,30	1,74
N.	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Wajib	605.177,30	3,09
O.	Jasa Pendidikan	566.624,50	2,89
P.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	236.166,80	1,21
Q.	Jasa Lainnya	354.181,20	1,81
	Pajak Dikurangi Subsidi Atas Produk	808.011,30	4,38
	Produk Domestik Bruto	19.588.455,60	100,00

**Sumber : Badan Statistik Indonesia** (data diolah) tahun 2023

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa Total Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2023 sebesar 19.588.455,60 Milyar Rupiah. Dari 1 lapangan usaha, sector industri pengolahan menjadi penyumbang terbesar dari PDB Indonesia. Sektor industri pengolahan berkontribusi sebesar 3.591.774,70 Milyar Rupiah atau 18,34% dari total jumlah PDB Indonesia. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sektor industri merupakan sektor yang paling berpengaruh dan berkontribusi paling besar terhadap PDB Indonesia.

**Tabel 1. 2**

**Distribusi PDB Menurut Sub Sektor Industri Pengolahan Berdasarkan Harga Berlaku Tahun 2023**

No	Lapangan Usaha	Milyar Rupiah
1.	Industri Batu Bara dan Pengilangan Migas	363.619,50
2.	Industri Makanan dan Minuman	1.238.099,50
3.	Industri Pengolahan Tembakau	135.754,00
4.	<b>Industri Tekstil dan Pakaian Jadi</b>	<b>201.642,50</b>
5.	Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	48.125,30
6.	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan lainnya.	80.134,90
7.	Industri Kertas dan Barang dari Kertas ; Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman.	128.957,70
8.	Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional	357.326,30
9.	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	87.798,00
10.	Industri Barang Galian bukan Logam	91.078,00
11.	Industri Logam Dasar	168.012,80
12.	Industri Barang Logam; Komputer, Barang Elektronik, Optik, dan Peralatan Listrik	284.559,30
13.	Industri Mesin dan Perlengkapan	55.327,30
14.	Industri Alat Agkutan	284.559,30
15.	Industri Furnitur	41.970,50
16.	Industri Pengolahan lainnya; Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	24.749,60
<b>TOTAL</b>		<b>3.591.774,70</b>

**Sumber :** Badan Pusat Statistik Indonesia ( data diolah ) 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa komoditas-komoditas yang menjadi sektor unggulan di perindustrian Indonesia. Salah satunya adalah subsector Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) yang berkontribusi sebanyak 201.642,50 Milyar Rupiah terhadap total PDB Industri Pengolahan. Hal ini menjadikan industry TPT menjadi salah satu dari 10 komoditas produk unggulan industri yang ada di Indonesia, lebih tepatnya menduduki peringkat ke 6 menurut data tahun 2023.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan industri yang mengolah serat menjadi benang kemudian ditenun menjadi kain mentah dan diolah menjadi lebih lanjut untuk menghasilkan pakaian dan atau lainnya. Industri tekstil adalah salah satu industry manufaktur terbesar, baik di Indonesia maupun di dunia. Namun jika dibandingkan dengan negara tetangga, industri tekstil di Indonesia masih cukup kalah dengan negara tetangga yaitu Vietnam, yang mencetak penjualan atau ekspor terbesar kedua di Amerika. Sedangkan kondisi perekonomian industri tekstil di Indonesia bisa disebut cukup baik dikarenakan adanya Kerjasama dengan negara China.

Industri tekstil mempunyai peran penting dalam memenuhi kebutuhan domestik, menciptakan lapangan pekerjaan yang cukup besar, dan sebagai penghasilan devisa ekspor dalam sektor non migas. Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) memberikan kontribusi yang besar terhadap perekonomian nasional sebagai jarring pengaman sosial dan salah satu sumber penghasilan devisa. Sebagai jarring pengaman, industri TPT mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 3,65 juta orang atau mencapai 18,79% dari total pekerja di sektor industry manufaktur.

Pernyataan menurut Kemenperin, industri tekstil dan garmen Indonesia ini menjadi salah satu tulang punggung dari sektor manufaktur dalam beberapa decade terakhir, Industri tekstil telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Selain itu, menciptakan lapangan kerja yang cukup besar, serta industry ini juga mendorong peningkatan investasi didalam negeri maupun diluar negeri.

**Tabel 1. 3**

**Peringkat Ulasan Perusahaan Tekstil di Majalaya Tahun 2023**

No	Nama Perusahaan	Alamat	Ulasan
1.	<b>PT. SPTEX</b>	Jl.Raya Laswi Padamulya, Kec. Majalaya, Kab Bandung,	4,4
2.	<b>PT. NIRWANA</b>	Jl. Raya Majalaya Rancaekek, No.289, Solokan Jeruk,	4,3
3.	<b>PT. INDO PASIFIC</b>	Jl.Raya Laswi No. 1 Biru Kec. Majalaya,	4,2
4.	<b>PT. SINAR JAYA</b>	Jl.Raya Laswi No122, Padamulya, Kec. Majalaya,	4,1

Sumber : ulasan google 2023

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa PT. SPTEX menempati urutan pertama dengan ulasan terbanyak dikarenakan penjualan dan produksi yang sangat baik dengan nilai ulasan sebesar 4,4. Kemudian pada urutan kedua ditempati oleh perusahaan NIRWANA dengan ulasan sebesar 4,3 kemudian pada urutan ke tiga ditempati oleh perusahaan INDO PASIFIC dengan nilai ulasan sebesar 4,2. Dan urutan terakhir ada perusahaan PT. Sinar Jaya dengan Ulasan 4,1.

**Tabel 1. 4****Jumlah Karyawan dan Kinerja Karyawan Selama Tiga Tahun PT.Sinar Jaya Majalaya**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kinerja Karyawan
1.	2022	956	78,78%
2.	2023	854	76,85%
3.	2024	737	75,45%

**Sumber :** Pra-Survey PT Sinar Jaya Majalaya Tahun 2024

Terlihat pada tabel 1.4 jumlah karyawan dan kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai tahun 2023 terus mengalami penurunan. Penurunan tersebut disebabkan jumlah produksi bergantung pada permintaan pasar yang juga menurun, serta kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengatasinya, perusahaan terpaksa mengurangi karyawan untuk mengurangi biaya operasional mereka.

Perusahaan membutuhkan seseorang yang memiliki beberapa kriteria seperti seorang profesional, memiliki dedikasi yang tinggi, bertalenta, memiliki motivasi dan juga memiliki etos kerja yang tinggi maka perusahaan dimudahkan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan apa yang perusahaan butuhkan dan harapkan. Kemudian juga membantu pelaksanaan pengembangan potensi karyawan, dan mempertahankan karyawan. Sejalan dengan perusahaan juga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik. Terutama di beberapa bidang pekerjaan yang memiliki pengetahuan khusus, sehingga memerlukan pelatihan dan pengembangan yang lebih terperinci. Maka perusahaan

membutuhkan instruktur professional untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD pada perusahaan Sinar Jaya Majalaya, Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan buruk dapat berdampak pada berbagai aspek lain dalam organisasi dan dapat menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya untuk memperkuat hasil penilaian Kinerja Karyawan, peneliti melakukan survey terhadap 44 karyawan di PT. Sinar Jaya Majalaya, melalui penyebaran angket wawancara. Kemudian peneliti juga mendapatkan informasi dari bagian personalia bahwa serignya karyawan masuk tidak tepat waktu sesuai aturan kerja, ada beberapa karyawan yang sering tidak hadir bekerja. Selanjutnya peneliti mendapatkan data mengenai kondisi kinerja karyawan dari pihak personalia PT Sinar Jaya Majalaya sebagai berikut Pada Tabel 1.5.

**Tabel 1. 5**

**Rekapitulasi Presentase Kehadiran Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Majalaya tahun 2022-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tidak Hadir Tanpa Keterangan</b>	<b>Presentase Ketidakhadiran</b>
2022	37	27	72
2023	39	30	76
2024	45	32	71

Sumber : PT. Sinar Jaya Majalaya 2024

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa pada tahun 2021 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berjumlah 27 karyawan atau sebesar 72% dan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ditahun 2022 sebanyak 30 karyawan atau sebesar 76% dan di tahun 2023 sebesar 32 karyawan atau sebesar 71%, hal ini menggambarkan tingginya ketidakhadiran karyawan dalam setiap tahun, dan menggambarkan ketidak disiplin karyawan pada PT. Sinar Jaya Majalaya pada ketaatan waktu kerj, serta ketaan aturan kerja.

Menurut Siagian (2021:18), Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai factor, antara lain Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Disiplin, Kepemimpinan, dan Sebagainya. Pada Tabel 1.5 adalah hasil pra survey tersebut tentang kondisi kinerja pada PT. Sinar Jaya Majalaya sebagai berikut :

**Tabel 1. 6**

**Hasil Pra Survey Faktor-faktor Diduga Mempengaruhi Kondisi Kinerja Pada PT. Sinar Jaya Majalaya**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	7	19	4	0	0	119	3,96
	Komunikator	8	17	4	1	0	122	4,06
	Motivator	8	18	3	1	0	123	4,10
	Kontroler	5	19	5	1	0	118	3,93
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>								<b>4,01</b>
Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,56
	Keterampilan	5	16	9	0	0	116	3,86
	Sikap	4	21	4	1	0	120	4,00
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>								<b>3,80</b>
Pelatihan	Instruktur	1	11	14	3	1	98	3,26
	Peserta	1	16	10	2	1	104	3,46
	Materi	0	12	13	4	1	96	3,20
<b>Skor Rata-rata Pelatihan</b>								<b>3,31</b>

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	0	11	13	5	1	94	3,13
	Kebutuhan Sosial	0	19	8	3	0	106	3,53
	Kebutuhan Ego dan Status	0	15	12	3	0	105	3,50
	Kebutuhan Aktualisasi Diri.	0	8	14	6	2	88	2,93
	Kebutuhan Fisik	0	16	10	4	0	102	3,40
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,29</b>
<b>Total = Nilai X Frekuensi</b>								
<b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</b>								

**Sumber :** Hasil Kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra-survey dapat dilihat bahwa pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan bermasalah di PT. Sinar Jaya. Pada variabel pelatihan mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,31 kemudian untuk variabel motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,29. Dimana kedua variabel tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah dari variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT Sinar Jaya Majalaya.

Pelatihan sebagai proses untuk meningkatkan pengetahuan dan skill karyawan untuk pekerjaan yang akan diberikan perusahaan, peran penting dalam pelatihan ini yaitu dalam meningkatkan kompetensi antar individu dalam sebuah perusahaan, karena melalui pelatihan ini pengetahuan yang dapat dipelajari secara

jasas dalam sebuah bentuk tertulis dan lisan maupun *tacit* atau pengetahuan yang sifatnya melekat dalam individu serta dapat disebarkan, dan diimplementasikan di dalam perusahaan. Semakin baik pelatihan diperusahaan maka akan semakin meningkat pula pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya, pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Lubis dan Heryenzus (2020) bahwa semakin baik pelatihan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui permasalahan mengenai pelatihan dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut ini :

**Tabel 1. 7**

**Hasil Pra-Survey Kondisi Variabel Pelatihan Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Majalaya Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Pelatihan	Instruktur	1	11	14	3	1	98	3,26
	Peserta	1	16	10	2	1	104	3,46
	Materi	0	12	13	4	1	96	3,20
<b>Skor Rata-rata Pelatihan</b>								<b>3,31</b>

Sumber; Hasil olahan data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki skor rata-rata 3,31 yang mana terdapat tiga dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah pada dimensi instruktur yaitu sebesar 3,26 dan dimensi materi 3,20. Perolehan nilai tersebut selaras dengan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian SDM bahwa masih adanya karyawan yang kurang memahami job desk yang diberikan oleh perusahaan yang diakibatkan saat pelatihan dilaksanakan instruktur yang memimpin pelatihan kurang baik saat memberikan pelatihan kepada

karyawan sehingga karyawan kesulitan saat melakukan pekerjaan. Adapun dimensi Materi yaitu karena kurangnya pengetahuan dan penyampaian materi yang dibawakan oleh instruktur saat pelatihan, Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan saat pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, disebabkan karena materi yang disajikan terlalu ketinggalan zaman dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya faktor yang menjadi masalah belum optimalnya kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja. Faktor yang mengakibatkan motivasi kerja mempunyai nilai yang kurang baik diperusahaan PT Sinar Jaya adalah karena kebutuhan-kebutuhan yang sangat diperlukan oleh karyawan Sebagian besar belum terpenuhi, seperti kebutuhan psikologi dan Kebutuhan Sosial. Yang menjadikan kurangnya motivasi kerja , penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radiansyah (2022) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pra-survey yang diperoleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada PT Sinar Jaya.

**Tabel 1. 8**

**Hasil Pra Survey Kondisi Variabel Motivasi Karyawan Pada PT Sinar Jaya  
Majalaya Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	0	11	13	5	1	94	3,13
	Kebutuhan Aktualisasi Diri.	0	19	8	3	0	106	3,53

	Kebutuhan Fisik	0	15	12	3	0	105	3,50
	Kebutuhan Sosial	0	8	14	6	2	88	2,93
	Kebutuhan Ego Dan Status	0	16	10	4	0	102	3,40
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,29</b>

Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra Survei (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 hasil pra-survey menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Sinar Jaya memperoleh skor rata-rata sebesar 3,29. Hal ini dapat dikatakan kurang baik. Dapat dilihat bahwa terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi kebutuhan psikologis dengan skor rata-rata 3,13 dan kebutuhan Sosial dengan skor rata-rata 2,93. Berdasarkan dari pernyataan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia (SDM) mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang kurang mendapatkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dan kurangnya perhatian perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang diakibatkan motivasi kerja karyawan yang menurun dan mengakibatkan masalah untuk kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dengan fenomena-fenomena yang terjadi serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu, variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR JAYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin dikaji dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di PT. Sinar Jaya sebagai berikut :

- 1) Pelatihan
  - a. Instruktur kurang memahami materi yang diberikan kepada karyawannya.
  - b. Materi pelatihan tidak modern dan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 2) Motivasi
  - a. Kurangnya semangat kerja karyawan disebabkan karena kebutuhan psikologis kurang terpenuhi.
  - b. Kurangnya instruksi diantara karyawan dan atasan dilingkungan kerja.
- 3) Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas kerja yang masih rendah dikarenakan karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan Pada PT.Sinar Jaya Majalaya.
2. Bagaimana motivasi pada Kinerja Karyawan PT.Sinar Jaya Majalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Majalaya.
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Majalaya Baik Secara Simultan dan Parsial.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis mengenai :

1. Pelatihan kerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Majalaya.
2. Motivasi kerja pada PT. Sinar Jaya Majalaya
3. Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Majalaya
4. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Majalaya Baik Secara Simultan dan Parsial

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi dapat berguna bagi mereka yang membacanya terutama yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti.**

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jaya.
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah kedalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

#### **2. Bagi Perusahaan.**

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berguna untuk keberlangsungan jangka Panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- c. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagi Pihak Lain
- a. Menjadi bahan referensi untuk mengetahui mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Memberikan tambahan informasi mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
  - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.