

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah industri bisa diraih dengan meninggikan kemampuan pegawai (Prawirosentono, 2009). Keberhasilan industri terkait dari sikap pegawai guna bisa mendekati tujuan dengan cara efisien serta efektif. sesuatu institut patut menerima pegawai dengan sediakan profesi yang bisa meninggikan kompetensi serta kemahiran, melengkapi tujuan, memberikan semangat, memberikan peluang guna berkembang serta meningkat dan juga memberikan pertanggung jawaban kesehatan serta keamanan. hal itu total dibutuhkan kalau pegawai merasa keinginan serta harapannya terwujud mesti bakal lebih patuh dalam mengabdikan diri seluruhnya pada incaran serta tujuan kongsi ataupun institut dengan sendirinya, perihal ini bakal menaikkan antusias operasi akibatnya termotivasi guna bertindak dengan bagus.

Kinerja karyawan adalah hasil operasi yang bisa diraih oleh sekawanan orang dalam satu institut dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dalam buram mendekati tujuan institut yang berhubungan dengan cara sah, tidak melanggar hukum, serta serupa dengan budi pekerti atau etika.

Berikut terlampir data Kinerja Karyawan dalam beberapa bulan terakhir di PT. Tri Agung Nusantara divisi *Food and Beverage*.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Divisi *Food and Beverage* PT. Tri Agung Nusantara

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Bobot	Realisasi 2022			
				Januari	Februari	Maret	April
1	Kemampuan Penjualan Produk Makanan & Minuman	100%	20%	20%	17%	18%	17%
2	Kehadiran & Loyalitas Karyawan terhadap Perusahaan		20%	19%	19%	18,5%	18%
3	Kemampuan bekerjasama dengan baik dalam Tim		20%	19,2%	19%	19%	19%
4	Kemampuan Memiliki tanggung jawab JobDesk Pekerjaannya		20%	18%	17,8%	18,5%	18,5%
5	keikutsertaan program Training dalam meningkatkan kinerja karyawan		20%	17%	18,5%	18,25%	18%
Total			100%	94,3%	91,3%	92,25%	90,5%

Sumber: Data yang diolah Peneliti

Perusahaan ini dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan PT. Tri Agung Nusantara menunjukkan adanya penurunan dalam kinerja karyawan. Misalnya didalam beberapa bulan terakhir untuk dibidang kemampuan Penjualan mengalami penurunan sebesar 3%. dan total akhir dalam 4 bulan awal 2022 mengalami penurunan sebesar 3,8%.

Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan agar dapat mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan (Panjaitan, 2017). Untuk menghadapi permasalahan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian *Food and Beverage*, maka PT. Tri Agung Nusantara dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Didalam persaingan bisnis global saat ini, perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya. Menurut Ciptoringnum (2013), Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Industri bisa berkembang serta meningkat tidak cuma dipengaruhi oleh terdapatnya pangsa pasar yang besar, lamun serta dipengaruhi oleh banyak sebab yang menyangkut perseroan itu sendiri. Salah satunya yaitu sebab basis energi individu. asal muasal energi individu punya kedudukan berarti dalam tiap aktivitas perseroan, tanpa terdapatnya *support* basis energi individu yang inventif alkisah aktivitas perseroan tidak bakal berjalan dengan cakap. perihal ini memberitahukan kalau basis energi individu yaitu kunci esensial perseroan dalam memajukan serta memutuskan keberhasilan sesuatu perseroan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan

lingkungan dimana karyawan didorong untuk berkembang (Sedarmayanti, 2008). karena pengembangan dapat mendorong kualitas diri dari karyawan yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, tidak hanya karyawan operasional semata namun meliputi tingkatan manajerial yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dari itu semakin tinggi pengembangan terhadap sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan sumber daya manusia maka semakin lemah kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Rumawas W (2018) mengungkapkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan Kinerja menjadi tujuan akhir.

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa kalau hakekat dari pengembangan sumber daya manusia yaitu buat tingkatan keahlian serta kemampuan pegawai agar dalam penerapan tiap tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan maksimal. Perihal ini menampilkan kalau penyelenggaraan aktivitas pengembangan pegawai sanggup memberikan kontribusi besar bagi kinerja pegawai itu sendiri. Husnan dalam Sutrisno (2009) menekankan kalau pengembangan sumber daya manusia dapat membagikan pengaruh terhadap kenaikan kualitas ataupun kinerja pegawai yang bisa dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya, Noor (2013) menyatakan bahwa aksi peningkatan atau pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan wujud dari semangat dalam upaya meningkatkan kinerja.

Motivasi ialah hasil sebagian proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang, yang mengakibatkan timbulnya sikap entusiasme serta presistensi, Didalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi ialah Simultan yang menjalankan karyawan sehingga menaikan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan capai target yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan terlampau penting karena simultan merupakan salah satu hal yang menyebabkan

dan membantu perilaku manusia sehingga mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Bagi Robbins (2006) Motivasi merupakan kemauan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk menghasilkan tingkatan upaya yang besar untuk target organisasi.

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa Motivasi ialah sesuatu perihal faktor yang menekan seorang buat mciakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu simultan pula kerap diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seorang. Bagi Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2014), Meyakinkan motivasi selaku proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah(*direction*), dan usaha terus-menerus(*persistence*) seorang mengarah pencapaian tujuan. Perlunya atensi dari manajemen industri buat mencermati motivasi karyawannya. Sedikitnya motivasi pada karyawan bias merendahkan lingkak kinerjanya serta karyawan tidak bekerja cocok peraturan dan prosedur industri yang hendak berakibat kerugian untuk industri.

Perkembangan suatu industri pula diperhatikan dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan industri. Kinerja pada biasanya diartikan selaku kesuksesan seorang didalam melakukan sesuatu pekerjaan. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang dicapai seorang didalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya buat mencapai sasaran kerja. Karyawan bisa bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang besar supaya bisa menciptakan kerja yang baik. Kinerja karyawan yakni galat satu faktor penentu kesuksesan industri atau organisasi dalam menggapai tujuannya. Buat itu kinerja dari para karyawan harus mendapat atensi dari para pimpinan industri, dikarena menurunnya kinerja dari karyawan dapat pengaruhi kinerja industri secara keseluruhan.

Kinerja yakni perilaku nyata yang ditampilkan masing-masing orang selaku prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan cocok dengan perannya dalam industri. Kinerja termasuk diartikan selaku sesuatu perbuatan, prestasi, dan kemampuan seorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016). Instrumen penilaian kinerja bisa digunakan buat mereview kinerja, peringkat kinerja, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan biar bias diketahui mana karyawan yang saggup

melakukan pekerjaan secara baik, efisien, dan produktif cocok dengan tujuan industri.

Bersumber terhadap cerminan di atas, bias disimpulkan kalau karyawan yang memiliki kinerja yang besar ialah ia yang memiliki keahlian, bermotivasi besar serta mempunyai kebolehan teknologi yang baik. Motivasi yakni simultan yang melaksanakan karyawan biar bisa menaikkan kinerjanya biar bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh industri. Motivasi betul-betul absolut untuk karyawan disebabkan motivasi ialah Mengenai yang menimbulkan, menyalurkan, dan menolong sikap manusia biar sudi bekerja aktif dan bergairah mencapai hasil yang optimal.

Bersumber pada penjelasan di atas, riset ini menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Energi Manusia dan Motivasi Kerja. Riset ini bermaksud mengkaji seberapa kokoh **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Food and Beverage* PT Tri Agung Nusantara”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan SDM Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi *Food and Beverage* di PT. Tri Agung Nusantara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Food and Beverage* di PT. Tri Agung Nusantara?

C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis Pengaruh positif dan signifikan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Food and Beverage* PT. Tri Agung Nusantara
- b. Untuk menganalisis Pengaruh positif dan Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Food and Beverage* PT. Tri Agung Nusantara

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Suatu kesempatan mahasiswa untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh atau di ketahui dengan kenyataan yang ada di lapangan atau di perusahaan.

b. Bagi Fakultas atau Universitas

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



