

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kelangsungan hidup dan tumbuh kembang sebuah entitas bergantung pada kesuksesan dalam pengelolaan keuangan, hingga kemampuan dalam mengatur SDM nya. SDM merupakan elemen sentral dalam sebuah organisasi karena keberadaannya memastikan organisasi berjalan dengan baik dan efektif. Alhasil entitas wajib memberi perhatian lebih pada kualitas SDM nya yang ada serta menaikkan level kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam menggapai misi organisasinya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfungsi jadi penggerak utama dalam upaya menaikkan kinerja karyawannya supaya misi perusahaannya bisa tergapai dengan optimal.

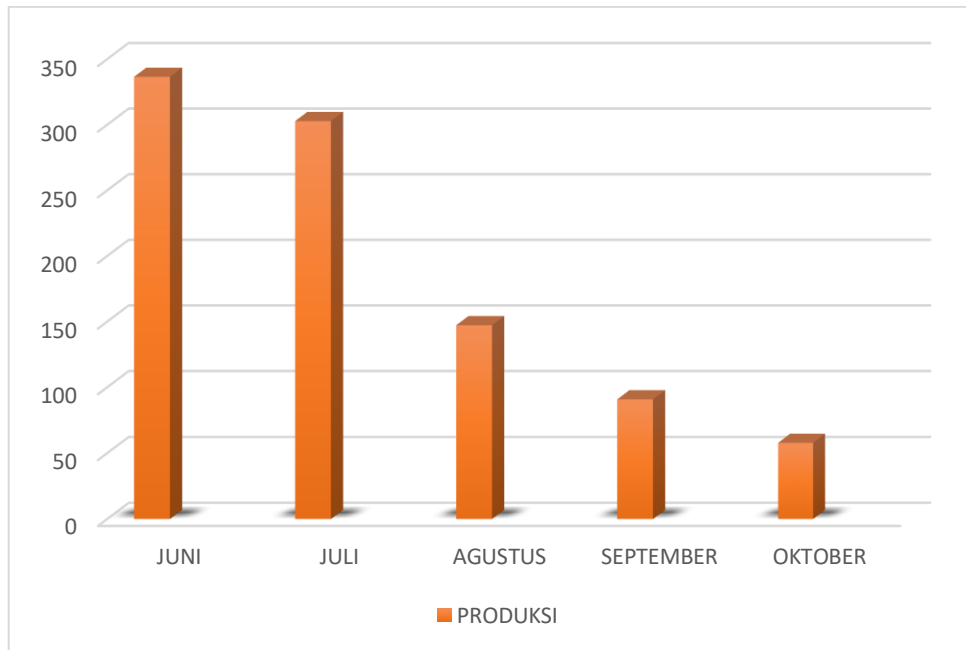
Kinerja karyawan merupakan perolehan kerja yang digapai pegawainya dikala menjalani misinya tugasnya selaras atas tanggungan yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja yang optimal akan menaikkan produktivitas perusahaan, hingga menjadi pondasi dalam mempertahankan eksistensi entitasnya di dunia bisnis yang makin ketat ini. Di tengah persaingan global yang makin ketat, perusahaan perlu melaksanakan berbagai upaya untuk mengelola karyawan dengan baik agar mampu bersaing secara berkelanjutan.

Setiap perusahaan tentu berusaha menaikkan level kinerja karyawan melalui berbagai kebijakan dan program peningkatan kapasitas. Salah satu contoh nyata bisa dicerminkan pada PT. Genco Furniture Indonesia, ialah entitas yang geraknya di sektor furnitur dan berlokasi di Jalan Tirta Samudro KM 01, Bandengan, Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini sukses menembus pasar global dengan produk-produknya yang diminati konsumen internasional. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam membentuk struktur organisasi yang rapi dan menerapkan pengelolaan SDM yang optimal.

Namun demikian, dalam perjalanan bisnisnya, PT. Genco tidak terlepas dari berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang muncul ialah indikasi turunnya kinerja karyawan, yang

tercermin atas data penurunan jumlah produksi selama periode tertentu. Datanya bisa dijabarkan pada gambar 1.1:

Gambar 1. 1. Jumlah Produksi PT. Genco Tahun 2024



Sumber: Manajemen PT. Genco, 2024

Berdasar atas data manajemen PT. Genco pada tahun 2024, tercatat jumlah produksi menggapai 336,45 CBM pada bulan Juni, namun menurun drastis menjadi 57,73 CBM pada bulan Oktober. Penurunan signifikan ini mencerminkan adanya masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penurunan kinerja karyawan tersebut tidak bisa dicerminkan semata-mata sebagai akibat dari kesalahan atau kelalaian karyawan saja. Perusahaan juga perlu mengkaji faktor-faktor internal lainnya, seperti pemenuhan kebutuhan karyawan serta upaya perusahaan dalam menanggapi keluhan dan aspirasi mereka. Tanpa adanya keseimbangan antara penggapaian misi organisasinya dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja optimal secara berkelanjutan. Maka, entitasnya harus

berfokus pada capaian produksi, hingga memastikan adanya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.

Berdasar atas pengamatan awal dan hasil wawancara dengan manajemen PT. Genco, ditemukan bahwasanya terdapat dua elemen sentral yang butuh perhatian lebih mendalam guna usaha menaikkan level kinerja karyawannya, yakni pelatihan kerja dan motivasi kerja. Pelatihan kerja ialah proses pembekalan keterampilan dan pengetahuan baru yang bisa menaikkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya pelatihan yang selaras, karyawan diharapkan mampu menaikkan level kualitas kerja dan produktivitas secara signifikan.

Aspek motivasi kerja punya peran sentral pula dalam menaikkan level kinerja karyawannya. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawannya guna bersumbangsih secara optimal dalam menggapai misi entitasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari banyak elemen mulai dari penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan karir. Maka, entitas perlu secara aktif menyusun sistem motivasi yang efektif untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, diharapkan PT. Genco dapat mengatasi permasalahan kinerja yang sedang dihadapi. Melalui pelatihan kerja yang tepat dan program motivasi yang terarah, perusahaan bisa menaikkan kualitas sumber daya manusia serta menggapai produktivitas yang lebih baik. Pada akhirnya, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan menaikkan level daya saing perusahaannya di pasar global hingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan ialah proses pembelajaran yang sistematis dan terstruktur guna menaikkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Dessler 2020). Pelatihan bagi karyawan merupakan upaya sistematis yang dilaksanakan oleh perusahaan guna menaikkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperbarui wawasan, mengembangkan keahlian teknis, serta menaikkan level produktivitas kerja. Pelatihan memberi kesempatan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja, alhasil tercipta kualitas kinerja yang optimal.

Dessler juga menjabarkan bahwasanya pelatihan dan pengembangan ialah proses yang berkelanjutan dan tidak terbatas pada satu atau dua kesempatan dalam setahun, frekuensi pelatihan dapat dipertimbangkan dalam dua konteks, yakni pelatihan tahunan dan pelatihan triwulanan atau semesteran. Pelatihan tahunan untuk pembaruan wawasan yang dibutuhkannya guna posisi kerja tertentu sedangkan Pelatihan triwulanan atau semesteran untuk memantau perkembangan keterampilan atau untuk mengatasi kebutuhan pelatihan spesifik yang muncul sepanjang tahun. Berkaitan dengan kecakapan dan keahlian karyawan berdasar atas informasi yang diperoleh, sebenarnya PT. Genco sudah melaksanakan pelatihan yang diadakan sekali dalam setahun bagi karyawannya, beberapa pelatihannya yakni K3, penggunaan oven chamber, penggunaan oven vacuum, dan pelatihan saw doctor. Masih banyak pegawai yang belum punya kemampuan dan keterampilan yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya. Terkait dengan kompetensi kerja, berdasar atas hasil uji pemetaan kemampuan pegawai, diperoleh informasi dibawah ini:

Tabel 1. 1. Hasil Leveling Test Karyawan PT. Genco Tahun 2024

Kategori	Jumlah	Persentase
Karyawan Beginner skill	61	58,7%
Karyawan Intermediate skill	24	23,1%
Karyawan Expert skill	19	18,3%
Total	104	100%

Sumber: Manajemen PT. Genco, 2024

Berdasar atas data pada gambar tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar karyawan PT. Genco masih berada pada level keahlian pemula dalam

menjalankan tugasnya. Kondisi ini mencerminkan perlunya perbaikan dan peningkatan kompetensi karyawan agar mereka mempunyai keterampilan yang lebih baik. Dengan meningkatkan keahlian, diharapkan kinerja karyawan juga meningkat, alhasil dapat mengurangi risiko operasional dan bersaing dengan tenaga kerja yang lebih terampil. Pada akhirnya, makin tinggi keahlian karyawan, makin tinggi pula produktivitas yang dicapai, mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimalnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya dorongan motivasi. Menurut Anoraga (2020), dorongan kerja muncul karena adanya sesuatu yang membangkitkan semangat dalam bekerja. Sementara itu, Hasibuan (2021) mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja ialah daya penggerak atau energi yang ada pada diri karyawan untuk secara terarah menggapai sasaran organisasi perusahaan. Namun ada indikasi penurunan motivasi dari karyawan PT. Genco yang bisa dicerminkan berdasar atas data diperoleh dibawah ini:

Tabel 1. 2. Data Absensi Karyawan PT. Genco Tahun 2024

Kategori	Persentase				
	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Terlambat masuk kerja	194 (9,3%)	185 (8,8%)	306 (13,4%)	293 (14,7%)	282 (15,9%)
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	76 (3,6%)	78 (3,7%)	73 (3,2%)	81 (4,1%)	127 (7,2%)

Sumber: Manajemen PT. Genco, 2024

Data tersebut mencerminkan adanya indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan, ditandai dengan meningkatnya persentase keterlambatan dari 9,3% menjadi 15,9% dan ketidakhadiran tanpa keterangan dari 3,6% menjadi 7,2%. Situasi ini menggambarkan bahwasanya sebagian karyawan kurang mempunyai dorongan atau semangat kerja, alhasil berdampak pada penurunan disiplin dan kinerja. Motivasi kerja sangat penting karena karyawan yang termotivasi

cenderung berusaha meningkatkan prestasi serta mampu bekerja sama dengan baik. Sebaliknya, karyawan tanpa motivasi cenderung kurang produktif dan tidak berkontribusi secara maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia dapat dicapai melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja yang optimal. Motivasi yang kuat menyokong pegawainya guna kerja lebih maksimal, sementara pelatihan yang diberikan akan meningkatkan keterampilan serta kemampuan dalam menuntaskan tugas dengan baik. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi dan pelatihan yang efektif akan berefek positif pada keproduktivitasan dan kualitas kerja karyawannya.

Berdasar atas uraian dan datanya, maka penulis menginginkan guna menjalani kajian judulnya **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Genco Furniture Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Persoalan pada kajian ini dirumuskannya diantaranya:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berbagai tujuan kajian yang berhubungan dengan masalah yang ada diantaranya:

1. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia.
3. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Perolehan kajian ini diinginkan bisa menambah ilmu pengetahuan dan bisa dipakai jadi bahan acuan yang berkesinambungan dengan pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawannya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Perolehan kajian ini diinginkan bisa dipakai jadi bahan masukan dan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia.

2. Bagi Peneliti

Perolehan kajian ini diinginkan bisa meluaskan pengetahuan selain yang didapatinya semasa kuliah, alhasil bisa memperbandingkan antara teori dengan implementasinya di lapangan.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1. Sumber Daya Manusia

SDM ialah aset utama dalam organisasi yang terdiri dari personal-personal dengan keterampilannya, pengetahuannya, dan kemampuannya yang

mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hariandja (2002), menekankan bahwasanya SDM merupakan sekumpulan individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berkontribusi secara aktif melalui kemampuan, keterampilan, dan kompetensi mereka guna menggapai visi dan misi perusahaan. SDM mencakup tenaga kerja secara fisik, hingga potensi intelektual dan emosional yang berperan penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

SDM punya posisi krusial dalam organisasi seperti fungsi produktivitas yakni bisa menaikkan efisiensi dan efektivitas kerja, fungsi inovasi yakni kreativitas dan ide-ide baru dari SDM mendorong kemajuan organisasi, fungsi pengambil Keputusan yakni mampu mengambil keputusan strategis untuk kemajuan organisasi, dan fungsi hubungan antar individu yakni dapat membangun hubungan harmonis dalam tim dan dengan stakeholders.

1.5.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM ialah tahapan perencanaannya, pengorganisasiannya, pengarahannya, dan pengendaliannya atas aktivitas yang berkesinambungan dengan SDM dalam suatu organisasinya. Itu mencakup berbagai aktivitas mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat. Sama halnya dengan yang diutarakan Mangkunegara dan Husein Umar. Menurut Mangkunegara (2009), MSDM ialah merupakan serangkaian upaya strategis dan operasional dalam mengelola tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Itu mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan kesejahteraan. Tujuan utamanya ialah meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan guna menggapai keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Melalui manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan karier, dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Sedangkan menurut Husein Umar (2008), MSDM suatu pendekatan strategis dalam mengelola dan mengoptimalkan tenaga kerja di dalam organisasi guna menggapai tujuan

secara optimal. MSDM melibatkan perencanaannya, pengorganisasiannya, pengarahannya, dan pengendalian berbagai fungsi ketenagakerjaannya, seperti rekrutmenya, pelatihannya, pengembangan kariernya, serta pemberian kompensasi dan penghargaanannya.

Pengembangan SDM ialah upaya yang dijalani entitas guna menaikkan kualitas tenaga kerjanya yang menjadikannya menggapai target yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja terbaik bagi karyawan mereka. Pengembangan SDM terdiri atas kegiatan tujuannya guna menaikkan keterampilan karyawannya, yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Banyak hal elemen yang bisa dijalani guna menaikkan level SDM, menurut Mathis dan Jackson (2006), ada 7 kegiatan SDM, diantaranya:

- 1) Perencanaan dan Analisis SDM, merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tahapan ini melibatkan analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, dan peramalan kebutuhan SDM di masa depan. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwasanya perusahaan mempunyai jumlah karyawan yang cukup dengan keterampilan dan kompetensi yang selaras. Dalam tahap analisis, dilaksanakan pengkajian secara mendalam mengenai deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, serta evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan sebelumnya.
- 2) Kesetaraan kesempatan kerja, ialah upaya untuk memastikan bahwasanya seluruh karyawan dan calon karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, kompensasi, dan promosi tanpa adanya diskriminasi berdasar atas ras, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau faktor lainnya. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman.
- 3) Pengangkatan Pegawai, merupakan proses penempatan tenaga kerja dalam posisi tertentu setelah melalui tahapan seleksi dan rekrutmen.

Kegiatan ini mencakup penerimaan karyawan baru maupun promosi bagi karyawan internal. Pengangkatan dilaksanakan berdasar atas kualifikasi, kompetensi, dan hasil evaluasi yang objektif, alhasil karyawan yang terpilih benar-benar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

- 4) Pengembangan SDM, merupakan proses peningkatan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Tujuannya ialah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan organisasi secara dinamis. Program pengembangan dapat berupa pelatihan teknis, workshop kepemimpinan, pendidikan formal, atau coaching dan mentoring.
- 5) Kompensasi dan Tunjangan, merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, insentif, bonus, serta tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan kesejahteraan lainnya.
- 6) Kesehatan, Keselamatan, dan keamanan, merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan risiko di tempat kerja. Program keselamatan bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja melalui penerapan prosedur operasional yang aman.
- 7) Hubungan karyawan dan manajemen, ialah interaksi antara pekerja dan manajer dalam konteks profesional dan personal. Kegiatan ini bertujuan membangun komunikasi yang baik, kerjasama yang harmonis, serta mengurangi konflik di tempat kerja. Hubungan yang positif akan tercipta apabila ada transparansi, kejujuran, dan saling menghargai antara pihak manajemen dan karyawan. Selain itu, kegiatan ini juga mencakup negosiasi, mediasi, dan penyelesaian perselisihan. Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan

motivasi, loyalitas, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

SDM ialah elemen kunci dalam setiap entitas ataupun masyarakat. Pengelolaan SDM yang optimal bisa meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kesejahteraan. Maka, investasi dalam pengembangannya SDM, baik lewat pendidikannya, pelatihannya, maupun peningkatan kualitas hidupnya, sangat penting untuk menggapai tujuan jangka panjang, baik di tingkat organisasi maupun nasional.

1.5.2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ialah tahapan yang dirancang guna menaikkan keterampilannya, pengetahuannya, dan sikap karyawannya supaya bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pelatihan ini sangat sentral pada MSDM sebab berkontribusi pada pengembangan individu dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Gomes (2003) Pelatihan ialah setiap upaya terstruktur dan sistematis yang dilaksanakan oleh organisasi guna menaikkan pengetahuannya, keterampilannya, dan kompetensi karyawannya agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif, produktif, dan profesional selaras dengan tuntutan pekerjaan.

Pelatihan kerja pada karyawan sangat penting dilaksanakan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas secara profesional. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru, memperbarui pengetahuan, serta meningkatkan produktivitas, alhasil mampu berkontribusi lebih optimal dalam menggapai tujuan perusahaan secara optimal. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2010) ialah memberi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Adanya pelatihan yang tepat, karyawan akan lebih terampil dalam menjalankan tugasnya, mempunyai pemahaman mendalam mengenai pekerjaannya, serta mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih percaya diri dan profesional.

1.5.2.1. Tujuan Pelatihan Kerja

Moekijat (2010) menjabarkan tujuan umum pelatihan kerja diantaranya:

1. Guna menaikkan keterampilan agar tugas bisa dituntaskan dengan lebih optimal lagi.
2. Untuk memperluas wawasan alhasil pekerjaan dapat dilaksanakan secara logis dan terstruktur.
3. Untuk membentuk perilaku agar dapat berkolaborasi secara harmonis dengan sesama rekan kerja maupun atasan.

1.5.2.2. Manfaat Pelatihan Kerja

Soeprihanto (2009) menjabarkan manfaat pelatihan kerja diantaranya:

1) Kenaikan Produktivitas

Pelatihan kerja membantu menaikkan kecakapan karyawannya dalam menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat alhasil produktivitas perusahaan meningkat. Kenaikan produktivitas ini terjadi karena karyawan mempunyai pemahaman yang lebih mendalam tentang prosedur kerja serta teknik yang lebih baik dalam menuntaskan tugas.

2) Kenaikan Moral Kerja

Pelatihan kerja bisa menaikkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui investasi pelatihan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberi kinerja terbaik. Moral kerja yang meningkat juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, penuh antusiasme, dan semangat kolaboratif. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, alhasil hubungan kerja menjadi lebih harmonis.

3) Menurunnya Pengawasan

Karyawan yang sudah terlatih dengan baik cenderung lebih mandiri dalam menjalankan tugasnya, alhasil membutuhkan pengawasan yang lebih sedikit dari atasan. Itu terjadi karena karyawan telah memahami prosedur kerja dan teknik pelaksanaan tugas secara optimal. Dengan demikian, waktu dan tenaga yang sebelumnya dipakai untuk melaksanakan pengawasan dapat dialihkan pada kegiatan produktif lainnya, alhasil efisiensi organisasi meningkat.

4) Menurunnya Angka Kecelakaan

Pelatihan kerja yang baik juga mencakup penerapan standar keselamatan kerja (K3), alhasil karyawan lebih sadar akan potensi bahaya dan risiko di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang teknik kerja yang aman, kecelakaan kerja dapat diminimalisasi. Karyawan yang mempunyai keterampilan khusus dalam menangani peralatan atau bahan berbahaya akan lebih hati-hati dan terampil dalam penggunaannya, alhasil risiko kecelakaan dapat ditekan secara signifikan.

5) Kenaikan Stabilitas dan Fleksibilitas Tenaga Kerja

Pelatihan kerja memungkinkan karyawan untuk menguasai berbagai keterampilan dan kemampuan, alhasil mereka lebih fleksibel dalam menangani beragam tugas. Dengan adanya pelatihan lintas fungsi, karyawan dapat berpindah peran atau menangani pekerjaan lain apabila dibutuhkan tanpa mengurangi efektivitas. Stabilitas tenaga kerja juga meningkat karena adanya kesiapan dalam menghadapi perubahan atau tantangan baru di lingkungan kerja.

6) Mengembangkan Pertumbuhan Pribadi

Pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan potensi pribadi karyawan, seperti kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan kepemimpinan. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan karakter dan kompetensi profesionalnya alhasil lebih siap

menghadapi tuntutan pekerjaan maupun perkembangan karier di masa depan. Pertumbuhan pribadi ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu memberi kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

Pelatihan kerja ialah investasi penting bagi organisasi dan individu. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat menaikkan keterampilannya dan pengetahuannya yang akan menaikkan level kinerja organisasinya. Pelatihan kerja yang efektif memerlukan perencanaan yang matang, implementasi yang terstruktur, dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwasanya tujuan pelatihan tercapai.

1.5.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan psikologis yang munculnya dari dalam diri orang maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, efektif, dan produktif. Motivasi kerja dapat berbentuk kebutuhan pribadi, keinginan untuk menggapai prestasi, harapan akan penghargaan, maupun dorongan untuk memenuhi tuntutan ekonom. Hamzah B. Uno (2011), memaknai bahwasanya motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang ada dalam diri individu atau karyawan yang mempengaruhi perilaku kerja dan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih optimal. Motivasi ini bisa muncul dari faktor internal, seperti keinginan untuk berkembang dan meraih prestasi, maupun faktor eksternal, seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Secara umum, motivasi kerja bertujuan guna menaikkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan alhasil dapat mendukung penggapaian misi organisasinya. Karyawan yang punya motivasi kerja tinggi lebih proaktif, penuh dedikasi, dan berorientasi pada hasil, sementara karyawan yang rendah motivasinya cenderung kurang bersemangat dan mudah merasa jenuh. Sedangkan menurut Paais dan Pattiruhu (2020), memaknai bahwasanya motivasi kerja ialah suatu kondisi mental atau psikologis yang mendorong,

mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja seseorang agar selalu berusaha menggapai tujuan tertentu secara konsisten dan produktif.

Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam mewujudkan performa organisasi yang unggul. Organisasi perlu menyusun strategi efektif guna menaikkan level motivasi karyawan dengan memahami berbagai teori serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tingginya tingkat motivasi akan berdampak pada produktivitas dan mutu hasil kerja, dan menyusun suasana kerja yang optimal akan perkembangan organisasinya. Oleh sebab itu, upaya untuk terus memantau serta menaikkan level motivasi kerja karyawan harus dilaksanakan dengan pendekatan yang tepat dan berkesinambungan.

1.5.3.1. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2006), menjabarkan tujuan pemberian motivasi kerja diantaranya:

- 1) Menaikkan kepuasan kerja pegawainya.
- 2) Mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja.
- 3) Memberi penjagaan kestabilan tenaga kerja di dalam perusahaan.
- 4) Mendorong kedisiplinan pegawai.
- 5) Memaksimalkan perekrutan tenaga kerja.
- 6) Mewujudkan lingkungan dan relasi kerja yang harmonis.
- 7) Menaikkan level kesetiaan, inovasi, serta keterlibatan pegawai.
- 8) Memperbaiki taraf kesejahteraan tenaga kerja.
- 9) Menaikkan level rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
- 10) Mengoptimalkan pemakaian peralatan dan bahan baku.

1.5.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berbagai ahli telah mengidentifikasi faktor yang memberi pengaruh motivasi kerja karyawannya. Berikut ialah ini beberapa pandangan dan teori mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1) Gaji dan kompensasi

Gaji yang selaras dengan harapan karyawan merupakan faktor sentral motivasi kerjanya. Menurut Sutrisno (2013), kompensasi yang memadai ialah peralatan yang memberi motivasi secara yang ampuh guna menyokong karyawannya kerja dengan baik. Gaji yang tidak selaras dapat menurunkan motivasi kerja secara signifikan.

2) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya perusahaan yang positif bisa menaikkan motivasi karyawan, sedangkan budaya yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

3) Tujuan dan aspirasi

Setiap individu mempunyai tujuan dan aspirasi yang berbeda dalam bekerja. Menurut Sutrisno, keinginan untuk menggapai tujuan pribadi dan profesional dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Itu juga didukung oleh pandangan bahwasanya mempunyai tujuan yang jelas bisa menaikkan semangat dan produktivitas kerja.

4) Hubungan dengan atasan dan rekan kerja

Kepemimpinan yang baik serta hubungan yang positif dengan rekan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Van Tuin et al., relasi interpersonal yang bagus di kantor bisa menaikkan level semangat dan produktivitas karyawan.

5) Kesempatan berkembang

Menurut Hamadamin & Atan (2019), pengembangan keterampilan melalui pelatihan bisa menaikkan motivasi kerja karena karyawan merasa dihargai dan mempunyai peluang untuk maju.

6) Penghargaan dan pengakuan

Penghargaan atas pencapaian karyawan, baik berupa pujian maupun insentif, bisa menaikkan motivasi mereka. Karyawan merasa dihargai ketika usaha mereka diakui, yang pada gilirannya menaikkan level semangat kerja mereka.

7) Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan

Kesejahteraan pribadi karyawan, termasuk masalah di luar pekerjaan, dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Karyawan yang mempunyai kehidupan pribadi yang seimbang cenderung lebih termotivasi di tempat kerja.

1.5.4. Kinerja

Istilah kinerja diambil dari diksi “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yang merujuk pada hasil kerja nyata yang dicapai individu dalam menjalani kerjanya selaras atas dan posisinya. Mangkunegara (2004) memaknai kinerja ialah perolehan kerja yang dicapai karyawannya dalam melaksanakan tugas dari perusahaannya. Kinerja menandakan keoptimalan karyawannya dalam menuntaskan kerjanya selaras atas standarisasi kantornya. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, sumber daya, serta kompetensinya secara produktif, alhasil mampu memberi kontribusi positif terhadap penggapaian misi organisasinya secara keseluruhan.

Bernardin (2001: 143) menjabarkan bahwasanya kinerja ialah catatan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, serta menggambarkan kontribusi individu atau tim terhadap penggapaian misi organisasinya secara keseluruhan. Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan kemampuan individu dalam menggapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi melalui upaya dan kontribusi yang optimal.

Kinerja karyawan ialah faktor kunci dikala menggapai misi organisasi. Pemahaman akan faktor yang memberi pengaruh atas kinerja dan menerapkan sistem penilaian yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwasanya karyawan bekerja secara optimal. Selain itu, memberi dukungan, pelatihan, dan

penghargaan yang tepat bisa menaikkan motivasi dan kepuasan kerjanya, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

1.5.4.1. Indikator Kinerja

Ialah peralatan guna menilai jauh tidaknya pencapaian kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasinya. Berbagai ahli telah mengemukakan indikator kinerja yang bisa dipakai guna menilai keoptimalan kerja. Berikut indikator kinerja menurut para ahli:

1) Robbins (2016)

- **Kualitas:** menggambarkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas berkaitan dengan tingkat ketepatan, kerapian, serta keselarasan hasil kerja dengan standarisasi perusahaannya. Makin tinggi kualitasnya, makin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- **Kuantitas:** jumlah output atau volume kerja yang dituntaskan di masa yang ditentukan.
- **Ketepatan Waktu:** kemampuan karyawannya guna menuntaskan kerjanya selaras atas batas waktunya. Ini menggambarkan seberapa efisien karyawan dalam mengelola waktu dan memastikan pekerjaan selesai tanpa mengalami keterlambatan.
- **Efektivitas:** menilai seberapa jauh karyawan mampu menggapai tujuan dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Indikator ini mencakup kemampuan dalam mengurangi pemborosan serta memaksimalkan hasil dengan upaya seminimal mungkin.
- **Kemandirian:** menggambarkan kemampuan karyawan dalam bekerja tanpa banyak bergantung pada bantuan orang lain. Kemandirian mencerminkan kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah sendiri, serta inisiatif dalam menjalankan tugas.

- **Komitmen Kerja:** menggambarkan kesungguhan dan dedikasi karyawan terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Indikator ini mencerminkan loyalitas dan semangat dalam menggapai target perusahaan serta kemauan untuk memberi kontribusi terbaik bagi organisasi.

2) Kasmir (2018)

- **Kualitas (Mutu):** Pengukuran kinerja berdasar atas kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- **Kuantitas (Jumlah):** Mengukur jumlah hasil kerja yang diperoleh individu.
- **Waktu (Jangka Waktu):** Penilaian terhadap waktu yang dipakai untuk menuntaskan kerja.
- **Penekanan Biaya:** Tarif yang harus dibayari tiap kegiatan perusahaan harus selaras dengan anggaran.
- **Pengawasan:** Kebutuhan akan pengawasan dalam menuntaskan pekerjaan.
- **Hubungan Antar Karyawan:** Kerjasama dan kerukunan antar karyawan dalam menggapai tujuan bersama.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini memberi kerangka kerja bagi organisasi untuk menilai dan menaikkan kinerja karyawannya serta menggapai tujuan strategis perusahaannya.

1.5.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suranto AW (2005: 59) menjabarkan faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai dalam organisasi perkantoran yakni:

1) Efektivitas dan efisiensi

Berkesinambungan dengan sejauh mana tujuan dapat digapai selaras dengan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi mengacu pada bagaimana sumber daya, baik itu waktu, tenaga, maupun biaya, dipakai secara optimal untuk menggapai hasil terbaik. Karyawan

yang efektif bisa menuntaskan pekerjaannya selaras atas waktunya dengan hasilnya memuaskan, sementara karyawan yang efisien dapat melaksanakannya tanpa pemborosan sumber daya. Kombinasi antara efektivitas dan efisiensi ini sangat berperan dalam menaikkan level produktivitas serta keberhasilan perusahaan dalam menggapai targetnya.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas memberi kekuasaan kepada karyawan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan dalam lingkup pekerjaannya, sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan hasil dari tindakan atau keputusan tersebut. Apabila karyawan diberikan otoritas tanpa disertai tanggung jawab yang jelas, maka risiko penyalahgunaan wewenang akan meningkat. Sebaliknya, bilamana tanggung jawab besar tetapi otoritas terbatas, maka pekerjaan akan terhambat karena karyawan merasa tidak mempunyai kebebasan dalam bertindak.

3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan faktor utama yang menyokong adanya kinerja optimal di kantor. Disiplin meliputi ketaatan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menuntaskan tugasnya. Itu juga mencakup kepatuhan terhadap etika kerja dan komitmen dalam menjaga produktivitas. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pekerjaan, yang pada berdampak negatif atas kinerja dan penggapaian misi organisasinya.

4) Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif dan kreativitas merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam dunia kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Karyawan yang mempunyai inisiatif dan kreativitas tinggi cenderung lebih

adaptif dalam menghadapi perubahan serta mampu berkontribusi secara positif terhadap perkembangan perusahaannya.

1.5.5. Hubungan antar Variabel

1.5.5.1. Hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kajian yang dilaksanakan oleh Sugiarti (2016) mencerminkan bahwasanya pelatihan kerja mempunyai hubungan positif atas kinerja karyawan. Hasil analisis regresi mencerminkan bahwasanya makin sering pelatihan diberikan, makin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi positif menandakan bahwasanya ada hubungan searah antara pelatihan dan peningkatan kinerja. Mulia Nasution (1994), menjabarkan bahwasanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan bekal ilmu yang diperoleh, karyawan akan lebih terampil dan profesional dalam bekerja, alhasil produktivitas dapat meningkat secara signifikan. Itu penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal

1.5.5.2. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2007) menjabarkan bahwasanya motivasi punya posisi sentral dikala menggapai misi organisasinya. Para manajer berupaya membangkitkan gairah dan semangat kerja karyawan melalui motivasi yang tepat, alhasil kinerja dapat meningkat. Produktivitas yang optimal hanya dapat digapai bilamana pegawai mempunyai dorongan kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kajian terbaru oleh Daniel Hutapea (2023) juga menguatkan pandangan ini, dengan menemukan adanya pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawannya.

1.5.5.3. Hubungan antara Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja secara langsung menaikkan keterampilan dan pengetahuannya karyawan, yang berefek baik ke kinerja. Sedangkan motivasi kerja berfungsi untuk mendorong semangat dan komitmen individu dalam menuntaskan

tugas. Keduanya saling terkait; pelatihan bisa menaikkan motivasi, dan motivasi yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari pelatihan terhadap kinerja. Gabungan dari pelatihan dan motivasi kerja punya dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Kajian di PT. Osi Electronics mencerminkan bahwasanya baik pelatihan maupun motivasi secara simultan punya pengaruh besar atas kinerja dengan kontribusi total menggapai 27,5%. Itu menegaskan pentingnya kedua faktor ini dalam menaikkan level efektivitas kerja.

1.5.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 3. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rr. Watie Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung	Pelatihan dan motivasi kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Riani, Maarif, dan Affandi (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang	Pelatihan dan motivasi kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Langgeng Makmur Bersama, dengan 67,6% kinerja dapat dijabarkan oleh kedua variabel tersebut.
3	Awaliya dan Susilowati (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andika Rajawali Indoserpis Kota Depok	Pelatihan kerja dan motivasi kerja mencerminkan korelasi yang kuat dalam menaikkan level kinerja karyawan di berbagai sektor.

4	Putri dan Swasti (2024)	Analysis of the Influence Training and Work Motivation on Performance in the Health Services of East Java Province	Perolehan kajian yakni terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di sektor jasa kesehatan.
5	Permatasari, Abbas, dan Putera (2024)	The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province	Interaksi antara pelatihan dan motivasi kerja ditemukan mempunyai efek yang lebih besar pada kinerja.

1.6. Hipotesis

Ialah pernyataan awal atau praduga yang disusun sebagai jawaban awal terhadap suatu masalah atau pertanyaan kajian. Hipotesis bersifat tentatif dan perlu diuji kebenarannya melalui kajian atau pengumpulan data. Menurut Kerlinger (1986) hipotesa ialah penjabaran yang bersifat dugaan (conjectural) terkait relasi dua variabelnya atau lebih. Hipotesa harus dapat diuji secara empiris dan dirumuskan dalam bentuk yang jelas dan spesifik.

Sugiyono (2014) menjabarkan bahwasanya hipotesa ialah jawaban sementara untuk suatu permasalahan yang masih berisi tentang dugaan atau sebuah asumsi yang memerlukan pembuktian untuk mengetahui kebenarannya.

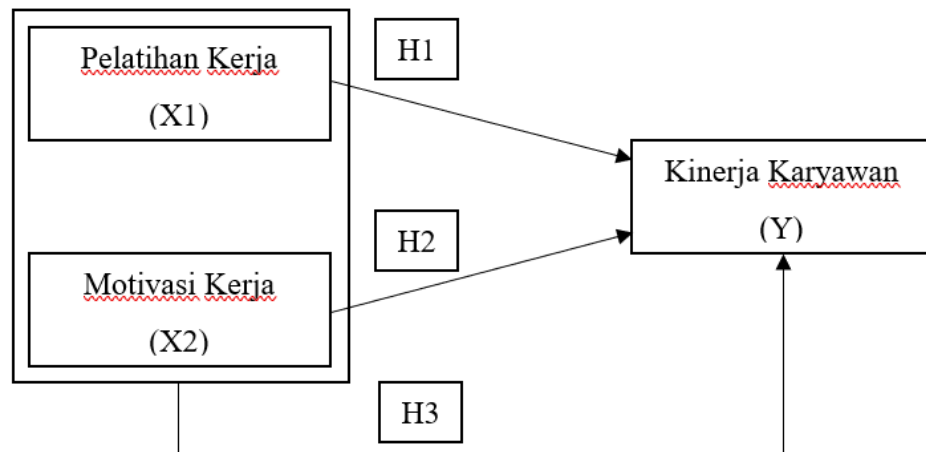
Dibawah ini hipotesis kajian ini diantaranya:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Genco Furniture Indonesia.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Genco Furniture Indonesia.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Genco Furniture Indonesia.

Gambar 1. 2. Hubungan Antar Variabel Penelitian



Keterangan:

Pelatihan Kerja (X1) : Variabel Independen

Motivasi Kerja (X2) : Variabel Independen

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen

1.7. Definisi Konseptual

ialah penjelasan atau pemahaman tentang suatu konsep atau istilah berdasar atas makna teoretis atau abstrak. Definisi konseptual bertujuan untuk menjabarkan apa yang dimaksud dengan suatu konsep secara jelas dan mendalam, tanpa mengacu pada pengukuran atau indikator spesifik. Definisi ini sering dipakai dalam kajian untuk memberi pemahaman yang komprehensif tentang variabel atau konsep yang sedang diteliti.

Definisi konseptual merupakan abstraksi yang memberi penjabaran lengkap tentang konsepsi yang sudah ada dengan memakai pengertian sendiri. Dalam kajian harus mendefinisikan variabel yang dipakai untuk membahas suatu persoalan. Ini dilaksanakan agar pembahasannya yang akan dikaji jadi terarah tentang batas-batasnya.

1) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pembekalan keterampilan dan pengetahuan baru yang bisa menaikkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah kondisi psikologis yang datangnya dari keinginan atau dorongan dalam diri karyawan guna menjalani tugasnya dengan optimal.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, serta menggambarkan kontribusi individu atau tim terhadap penggapaian misi organisasinya.

1.8. Definisi Operasional

Ialah penjelasan tentang bagaimana suatu konsepsi atau variabel dinilai atau diobservasi pada sebuah kajian. Definisi operasional mengubah konsep yang bersifat abstrak menjadi sesuatu yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi indikator atau alat ukur yang dipakai pada kajian ini.

Definisi operasional ialah suatu pernyataan yang menggambarkan konsep secara spesifik dan terukur alhasil dapat diamati serta dianalisis. Definisi ini dipakai untuk menjabarkan variabel kajian dengan cara menetapkan indikator atau ukuran yang jelas dan dapat diobservasi. Melalui definisi operasional, peneliti dapat mengukur dan menguji variabel secara lebih objektif dan akurat. Berikut definisi operasionalnya kajian ini:

1) Pelatihan Kerja

- Jenis pelatihannya yang diberi
- Tujuan pelatihannya yang diberi

- Fasilitas yang diberikan
 - Materi yang diberikan
 - Manfaat yang diberikan
- 2) Motivasi Kerja
- Motivasi dari dalam (internal)
 - Motivasi dari luar (eksternal)
- 3) Kinerja Karyawan
- Efektivitas
 - Kualitas
 - Kuantitas
 - Ketepatan waktu
 - Kemampuan bekerja sama

1.9. Metode Penelitian

Metode penelitian bisnis ialah serangkaian cara atau teknik yang dipakai untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data secara sistematis guna memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan dunia bisnis. Metode ini bertujuan untuk mendapati keterangan yang relevan alhasil dapat dipakai jadi acuan penentuan putusan atau penyusunan strategi dalam menjalankan kegiatan bisnis secara efektif dan efisien. (Sugiyono, 2010)

1.9.1. Tipe Penelitian

Kajian ini memakai tipe penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan effendy (1995) memaknai kajian ini ialah jenis kajian yang tujuannya untuk menjabarkan relasi kausal antara variabel-variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini dipakai untuk menguji hipotesis serta menggambarkan sejauh mana satu variabel memengaruhi variabel lainnya secara objektif dan terukur. Alhasil pada kajian ini difokuskan pada upaya menguji pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja atas kinerja karyawan PT. Genco Furniture Indonesia.

1.9.2. Populasi dan Sampel

1.9.2.1. Populasi

Ialah semua golongan, personal, obyek, atau peristiwa yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi fokus kajian. Populasi ialah sumber data utama yang ingin dipelajari oleh peneliti. Memahami populasi sangat penting karena menentukan lingkup kajian dan memengaruhi cara pengambilan sampel. Populasi yakni wujud populasi general yang didalamnya ada obyeknya atau subyeknya dengan karakter tertentu yang sudah diambil penguji guna didalamnya alhasil kesimpulannya dapat ditarik dari kajian tersebut. (Sugiyono, 2010:389). Jadi populasi kajiannya ini ialah seluruh karyawan PT. Genco Furniture Indonesia baik tetap maupun kontrak.

1.9.2.2. Sampel

Ialah elemen populasinya yang dipilih untuk menjadi wakil seluruh populasinya. Sampel dipakai ketika populasi terlalu besar atau tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Dengan meneliti sampel, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang populasi secara lebih optimal.

Sugiyono (2014:116) menjabarkan bahwasanya sampel ialah populasi elemen yang memenuhi kriteria tertentu, karena kajian ini tidak menunjukkan jumlah populasi yang pasti maka diperlukan sampel untuk menentukan responden (Sugiyono, 2013). Sampel dalam kajiannya ini ialah semua karyawan PT. Genco Furniture Indonesia menggapai 104 orang.

1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Ialah metode guna mengambil sampelnya dari populasinya. Pemilihan sampelnya yang tepat diperlukan sebab akan memberi pengaruh atas keakuratan dan validitas perolehan kajiannya.

Pada kajian ini penulis memakai metode *sensus sampling*. Menurut Arikunto (2010) *sensus sampling* ialah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang menjadi objek kajian diikutkan dalam proses pengumpulan data. Penulis memakai teknik *sensus sampling* sebab banyaknya populasinya kecil yakni 104 orang. Di samping itu, penulis ingin memperoleh

keterangan detail terkait karyawan PT. Genco Furniture Indonesia memakai metode ini.

1.9.4. Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Ialah data asli yang disatukannya langsung oleh pengujinya dari sumber pertamanya melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, atau survei. Menurut P. Joko Subagyo (2011:87), data primer diperoleh langsung dari masyarakat sebagai responden dalam kajian. Pada kajian ini, data primer berupa hasil wawancara langsung dengan karyawan PT. Genco serta tanggapan yang diberikan melalui pengisian kuesioner.

2) Data Sekunder

Ialah informasi yang didapati dari sumber tak langsung, biasanya melalui dokumen, laporan, atau literatur terkait. Sugiyono (2018:456) menjabarkan bahwasanya data sekunder tidak diberikan langsung oleh subjek kajian, melainkan melalui perantara atau dokumen yang telah ada sebelumnya. Pada kajian ini, data sekundernya didapati dari buku, referensi, dan dokumen perusahaannya. Data ini berguna untuk melengkapi data primer serta memberi dasar teoritis dan pendukung dalam menganalisis perolehan kajian.

1.9.5. Skala Pengukuran

Ialah instrumen yang dipakai dalam kajian guna mengukur variabel dengan lebih terstruktur dan objektif. Menurut Sugiyono (2010:134), terdapat beberapa jenis skala pengukuran, antara lain skala Likert, skala Gutman, Rating Scale, dan Semantic Differential. Dalam kajian ini, dipakai skala rating scale yang berguna untuk mengumpulkan data statistika pada lembar observasi. Skala ini membantu peneliti dalam memperoleh data kuantitatif yang kemudian

diterjemahkan ke dalam makna kualitatif. Skala ini berbeda dari skala lainnya karena lebih mudah dalam pengolahan data statistik dan interpretasi hasil.

Menurut Arikunto (2006:158), rating scale mampu memberi visualisasi secara mudah mengenai kinerja seseorang, terutama ketika sedang melaksanakan tugas, dengan mencerminkan seberapa sering karakteristik tertentu muncul. Sementara itu, Sugiyono (2010:14) menjabarkan bahwasanya skala rating scale dilengkapi dengan interval yang dapat membantu dalam mengkategorikan data secara terstruktur dan lebih terukur. Skala ini mempermudah dalam pengamatan dan analisis data, alhasil hasilnya dapat diinterpretasikan secara lebih jelas dan akurat, berikut:

Tabel 1. 4. Model Skala Likert

Pernyataan	Nilai Bobot	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2016:94)

1.9.6. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:224), memaknainya ialah prosedur sistematis dalam memperoleh informasi atau fakta yang relevan dan akurat guna mendukung suatu kajian. Pemilihan teknik pengumpulan data diselaraskan dengan jenis kajian serta tujuan yang ingin dicapai. Data yang diperoleh melalui teknik ini kemudian diolah dan dianalisis agar menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Beberapa metode pengumpulan datanya yang dipakai yakni:

- 1) Wawancara

Ialah usaha menyatukan data dalam kajian yang dilaksanakan lewat interaksi langsung antara peneliti dan respondennya. Proses ini melibatkan komunikasi dua arah dengan tujuan menggali informasi secara mendalam dari narasumber mengenai pandangan, opini, pengalaman, atau persepsi yang relevan dengan topik kajian. Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh data yang lebih kaya dan detail dibandingkan dengan metode lainnya. Sugiyono (2017:194) memaknainya jadi teknik pengumpulan data apabila peneliti membutuhkan informasi awal guna melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Wawancara dapat dilaksanakan secara terstruktur, semi terstruktur, maupun tidak terstruktur, tergantung pada tujuan kajian dan fleksibilitas yang dibutuhkan.

2) Kuesioner

Kuesioner ialah salah satu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur dalam jumlah besar, alhasil memungkinkan efisiensi waktu dan tenaga. Kuesioner umumnya berbentuk tertutup maupun terbuka, tergantung pada informasi yang ingin diperoleh dan jenis kajian yang dilaksanakan. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden agar mereka memberi jawaban secara langsung. Kelebihan metode ini ialah kemampuannya dalam menjangkau banyak partisipan sekaligus, serta memudahkan proses analisis data melalui skala pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Studi Kepustakaan

Ialah teknik pengumpulan data dengan melaksanakan telaah secara mendalam terhadap literatur, buku, jurnal ilmiah, dokumen, maupun

sumber-sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik kajian. Melalui teknik ini, peneliti dapat menemukan teori-teori, konsep dasar, atau data sekunder yang mendukung kajian, alhasil memperkuat dasar teori dan perolehan kajian yang dilaksanakan. Studi kepustakaan juga memberi perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami masalah kajian dengan mengacu pada pandangan para ahli atau temuan sebelumnya. Selain itu, teknik ini sangat membantu dalam merumuskan kerangka teori yang kuat serta memperkaya landasan konseptual kajian. Studi kepustakaan tidak hanya melengkapi data primer, tetapi juga memberi panduan bagi peneliti dalam menyusun instrumen kajian dan interpretasi data.

1.9.7. Instrumen Penelitian

Pada kajian ini, instrumen yang dipilih untuk pengumpulan data ialah kuesioner yakni upaya mensebarkan sejumlah pertanyaannya atau pernyataannya tertulis pada respondennya agar dijawab selaras dengan pemahaman mereka (Sugiyono, 2010:199). Teknik ini dinilai efektif bilamana peneliti telah memahami variabel yang hendak diukur serta ekspektasi dari jawaban responden. Data yang didapati dari kuesionernya harus diuji validitas dan reliabilitasnya agar perolehan kajian dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkannya.

1.9.8. Teknik Analisis

1.9.8.1. Uji Validitas

Tujuannya memastikan bahwasanya instrumen kajian benar-benar menilai apa yang sepatutnya dinilainya, alhasil data yang didapatinya akurat. Validitas mencerminkan sejauh mana alat ukur mampu merefleksikan konsep yang diharapkan secara konsisten. Instrumen dinyatakan valid bilamana nilai korelasi r hitungnya melebihi r tabelnya yang maknanya adanya relasi kuat antara indikator dengan variabel yang diukur. Pengujian ini penting dilaksanakan agar

hasil kajian bisa menggambarkan fenomena secara objektif.(Sugiyono, 2008: 248).

1.9.8.2. Uji Reliabilitas

Ialah suatu ukuran yang mencerminkan konsistensi dan kestabilan instrumen kajian dalam mengukur variabel yang sama pada keadaan yang berbeda. Dengan kata lain, reliabilitas menggambarkan seberapa andal suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu. (Imam Ghozali, 2007: 41). Instrumen dikatakan reliabel apabila memberi nilai Cronbach Alphanya melebihi 0,60. Itu mencerminkan bahwasanya item-item dalam instrumen tersebut saling berkorelasi secara positif dan konsisten dalam mengukur konsep yang sama.

Rumus Cronbach's Alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumennya

K = Banyaknya butir instrumentnya

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butirnya

σ_t^2 = Varians totalnya

1.9.8.3. Uji Koefisien Korelasi

Dipakai guna memahami relasi 2 variabel, yakni independennya dan dependennya. Sugiyono (2010) menjabarkan bahwasanya guna melihat erat tidaknya relasi variabelnya akan diberi patokan dibawah ini:

Tabel 1. 5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010)

1.9.8.4. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Ialah ukuran statistik yang mencerminkan seberapa besar variasi dependennya dapat dijabarkan independennya dalam suatu model regresi. Skor R^2 kisaran nol hingga satu. Bilamana skor R^2 mendekati satu, itu mencerminkan bahwasanya model regresinya bisa menjabarkan kebanyakan varian dependennya. Sebaliknya, bilamana skor R^2 mendekati nol, maka model tersebut kurang efektif dalam menjabarkan hubungan antar variabel. Koefisien determinasi yang tinggi mencerminkan model yang baik dan akurat. (Ghozali, 2005).

Rumus: $KD = (r)^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Determinasi

1.9.8.5. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

1.9.8.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2014:270), menjabarkannya dengan relasi fungsional dan kausal satu independennya dengan satu dependennya. Analisa ini dipakai guna memberi prediksi jauh tidaknya relasi kausal diantara satu independennya dengan dependennya.

Formulanya:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Subyek dalam dependennya yang diprediksikannya
- a = Harga Y bila X = 0
- b = Koefisien regresi mencerminkan perubahan variabel dependen berdasar atas variabel independen. Bilamana b (+), terjadi kenaikan; bilamana b (-), terjadi penurunan
- X = Variabel independennya

1.9.8.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Ialah teknik statistik yang dipakai untuk memberi prediksi skor dependennya berdasar atas dua atau lebih independennya. Metode ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh simultan variabel bebasnya atas terikatnya. Di sini, tiap variabel independen diberikan koefisien regresi yang mencerminkan seberapa besar kontribusinya terhadap perubahan variabel dependen secara keseluruhan. (Sugiyono, 2014).

1.9.8.6. Uji Signifikansi

1.9.8.6.1. Uji T (Uji Signifikansi Parsial)

Menurut Ghazali (2009), ialah metode statistik yang dipakai untuk menguji signifikansinya pengaruh tiap independennya atas dependennya secara parsial dalam model regresi. Uji ini tujuannya memahami apakah bebasnya mempunyai pengaruh besar atas terikatnya. Skor signifikansinya dibandingkan dengan taraf α (biasanya 0,05); bilamana skor Sig. < α , maka independennya punya pengaruh signifikan. Lali dicerminkan juga skor t-hitunganya dan t-tabelnya; bilamana t-hitunganya > t-tabelnya, maka hipotesis diterima.

Formulanya yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Skor t hitunganya atau uji t-nya

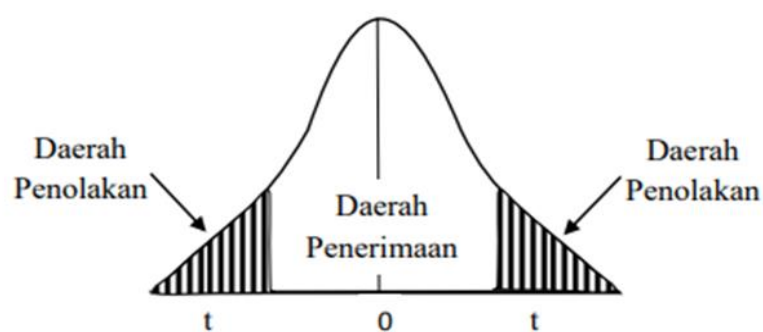
r = Koefisien jadi skor perbandingannya

n = Kuantitas anggota sampelnya

Skor t dari perolehan kalkulasinya akan menentukan perolehan dengan tahapannya yakni:

Dimulai dengan merumuskan H_0 dan H_a . Hipotesis nol menjabarkan bahwasanya tidak ada pengaruh antara independennya (X) atas dependennya (Y), sedangkan hipotesis alternatif menjabarkan adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, dilaksanakan perhitungan tingkat keyakinan interval dengan tingkat signifikansinya α menggapai 0,05 atau 5%, yang mencerminkan taraf kesalahan yang dapat ditoleransi dalam pengambilan keputusan. Guna menganalisa hipotesis nolnya ditolak atau sebaliknya, hasil perhitungan t -hitungnya dibandingkan dengan t -tabelnya. Bilamana skor t -hitungnya melebihi t -tabelnya, maka hipotesis nolnya ditolak, maknanya bebas mempunyai pengaruh signifikan atas terikatnya juga sebaliknya. Keputusan ini diambil berdasar atas hasil analisis statistik yang dilaksanakan untuk memastikan kesimpulan yang tepat dan akurat dalam kajian.

Gambar 1. 3. Kurva Uji T (Two Tail)



1.9.8.6.2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F dipakai guna memahami pengaruh diantara independennya secara keseluruhan atas dependennya. Uji F memakai formula:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisiensi korelasi bergandanya

k = Banyaknya independennya

n = Banyaknya sampelnya

Berikut tahapan uji F nya

Tahap pertama ialah menyusun H_0 dan H_a , di mana H_0 menjabarkan bahwasanya parameter regresi (β_1) sama dengan nol, maknanya tidak ada pengaruh signifikan antara independennya simultan atas dependennya. Sebaliknya, H_a menjabarkan bahwasanya parameter regresi (β_1) lebih besar dari nol, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebasnya secara simultan atas terikatnya. Selanjutnya, ditentukan level keyakinan intervalnya dengan taraf signifikansinya menggapai 0,05 atau 5%, sebagai batas toleransi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Setelah itu, dilaksanakan perbandingan antara skor F hitungnya dan F tabelnya untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Bilamana skor F hitungnya tak melebihi F tabelnya alhasil hipotesis nol diterima, maknanya bebas secara simultan tak mempunyai pengaruh signifikan atas terikatnya. Tapi bilamana skor F hitungnya melebihi F tabelnya, hipotesis nol ditolak, menandakan bahwasanya variabel bebasnya secara bersama-sama memberi pengaruh atas terikatnya. Tahap akhir dari uji F ialah pengambilan keputusan berdasar atas hasil perbandingan tersebut, alhasil dapat ditarik kesimpulan mengenai keterkaitan antara variabel dalam kajian.

Gambar 1. 4. Kurva Uji F

