

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan diharapkan dapat memperluas jangkauan bisnis serta meningkatkan kinerja karyawan. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan di Indonesia untuk bersaing secara lebih kompetitif. Sebagai akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk diperhatikan. Tantangan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal sepele, manajemen yang efektif diperlukan agar perusahaan mampu menghadapi dinamika persaingan yang terus berkembang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia berfungsi sebagai bagian penting dari elemen yang tidak hanya mendukung kelangsungan perusahaan, tetapi juga mendorong tercapainya keunggulan kompetitif perusahaan.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah elemen penting untuk menunjang perkembangan serta stabilitas perusahaan. Sumber daya manusia dengan kualitas yang unggul memiliki hubungan langsung dengan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara efektif. Oleh karena itu, hal yang krusial bagi perusahaan untuk secara konsisten memberikan motivasi serta pembinaan untuk para karyawan, demi tercapainya perkembangan pribadi dan profesional yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Agustin & Sirajuddin, 2024).

Tingkat kinerja yang optimal di dalam suatu perusahaan, memiliki peran yang berpengaruh dalam menentukan kestabilan dan keberlanjutan perusahaan tersebut.

Ketika kinerja berada pada puncaknya, perusahaan tidak hanya mampu menghadapi tantangan yang muncul, tetapi juga dapat beradaptasi dan bertahan meskipun dalam situasi yang sulit dan penuh tekanan. Menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan dalam proses bisnis menjadi kunci untuk memastikan bahwa perusahaan tetap dapat beroperasi secara efektif, bahkan di tengah ketidakpastian ekonomi atau kondisi pasar yang tidak menguntungkan. Fokus pada peningkatan kinerja merupakan investasi yang sangat bernilai untuk keberlanjutan di masa yang akan datang di perusahaan serta keberlangsungan operasionalnya (Ircham & Iryanti, 2022).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam penilaian serta evaluasi pekerjaan di suatu perusahaan (Maidarti *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, kinerja karyawan dianggap sebagai faktor utama yang memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mencakup kemampuan serta keterampilan dari semua individu yang berperan penting dalam perusahaan. Kinerja ini sangat berhubungan dengan kewajiban setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi, terutama yang menyangkut standar kualitas, jumlah output, serta kepatuhan terhadap tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Sahyadi *et al.* (2023) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, yang dilihat dari segi kualitas dan jumlah, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja seorang karyawan, atau bahkan calon karyawan, tidak hanya bergantung pada target perusahaan, tetapi juga pada kemampuan serta pembinaan yang diberikan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat

mengevaluasi apakah tingkat kinerja yang dihasilkan oleh organisasi sudah sesuai dengan ekspektasi dan sasaran yang telah ditentukan, ditetapkan, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan guna mencapai hasil yang lebih optimal (Sari *et al.*, 2024).

Agar kinerja karyawan dapat meningkat, perusahaan fokus pada faktor-faktor seperti pengalaman kerja serta dorongan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pengalaman kerja dapat memberikan keterampilan serta wawasan yang mendalam, yang pada akhirnya akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan menghasilkan kualitas yang tinggi. Tingkat motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam meraih tujuan perusahaan. Dengan membentuk suasana kerja yang mendukung, serta memberikan peluang untuk perkembangan diri, dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, perusahaan dapat mendorong produktivitas serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Romi Violeta Sidoarjo merupakan suatu perusahaan manufaktur furnitur pada Indonesia, memiliki reputasi kuat di pasar internasional. Berdiri pada tahun 1982, PT Romi Violeta Sidoarjo tidak hanya menjadi andalan dalam memproduksi furnitur berkualitas tinggi, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendukung ekspor nasional melalui produk-produknya yang diminati pasar global. PT Romi Violeta Sidoarjo fokus pada pembuatan furnitur interior yang terbuat dari bahan kayu dan anyaman, yang menghadirkan nuansa alami dan estetika yang elegan untuk hunian modern. Produk-produk furnitur PT

Romi Violeta Sidoarjo telah banyak diekspor ke Amerika Serikat dan Eropa, dua wilayah yang terkenal akan permintaan tinggi terhadap produk dengan desain unik dan material berkualitas.

PT Romi Violeta Sidoarjo, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi dalam sektor industri furnitur, menghadapi berbagai tantangan dalam operasional bisnisnya. PT Romi Violeta Sidoarjo ini tidak terlepas dari berbagai masalah yang dapat memengaruhi kinerja. Melalui observasi awal yang dilakukan, teridentifikasi adanya penurunan yang signifikan dalam capaian target oleh PT Romi Violeta Sidoarjo. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan, mengingat pentingnya menjaga produktivitas untuk memenuhi permintaan pasar.

Menurut informasi yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan bagian sumber daya manusia, terungkap adanya kendala pada perusahaan terhadap penurunan kinerja karyawan. Sebagian karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan akibat minimnya pengalaman kerja. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bersemangat serta kurang terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan maksimal. Kurangnya motivasi ini juga dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja, sehingga memerlukan bimbingan serta pelatihan yang tepat agar mereka dapat berkembang lebih baik.

Dalam wawancara dengan pimpinan sumber daya manusia PT Romi Violeta Sidoarjo menekankan bahwa target pencapaian dijadikan sebagai aspek penilaian kinerja karyawan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerjanya, sehingga mendorong

peningkatan produktivitas dan efisiensi individu. Dengan menetapkan target yang jelas, karyawan memiliki panduan konkret untuk mencapai standar kerja yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja.

Menurut Hartati *et al.* (2021) setiap karyawan dinilai berdasarkan sejauh mana mereka mencapai target produksi, menegaskan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam evaluasi kerja. Dengan menjadikan pencapaian target produksi sebagai tolok ukur utama, perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab atas kontribusinya dalam proses produksi. Selain itu, menurut Safitri & Wahdiniawati (2023) penilaian kinerja karyawan difokuskan pada pencapaian target produksi, memastikan bahwa setiap karyawan memenuhi standar produktivitas yang diharapkan.

Dalam upaya untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kinerja karyawan, berikut data target PT Romi Violeta Sidoarjo selama 4 tahun terakhir dalam bentuk tabel. Data ini mencerminkan jumlah pesanan dan realisasi pengiriman yang menunjukkan penurunan.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Target dan Pencapaian Produksi
PT Romi Violeta Sidoarjo
Tahun 2020 – 2023**

Tahun	2020	2021	2022	2023
Target (Pcs)	4.400	5.200	6.500	10.000
Capaian (Pcs)	4.327	4.995	6.066	9.003
Presentase (%)	98%	96%	93%	90%

Sumber: PT Romi Violeta Sidoarjo, November 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, produksi PT Romi Violeta Sidoarjo dari tahun 2020 hingga 2023 mengalami perubahan signifikan dalam pencapaian target. Pada

2020, perusahaan menargetkan 4.400 pcs dan berhasil mencapai 4.327 pcs (98%), menunjukkan kinerja karyawan yang cukup baik. Tahun 2021, target naik menjadi 5.200 pcs dengan pencapaian 4.995 pcs (96%), sedikit menurun dibanding tahun sebelumnya, akibat faktor internal dan eksternal. Pada 2022, target meningkat menjadi 6.500 pcs, namun hanya tercapai 6.066 pcs (93%), menandakan adanya tantangan dalam memenuhi target yang semakin tinggi. Tahun 2023, target melonjak ke 10.000 pcs, tetapi realisasi hanya 9.003 pcs (90%), menunjukkan bahwa peningkatan target melebihi kemampuan optimal karyawan. Secara keseluruhan, meskipun jumlah produksi meningkat setiap tahun, persentase pencapaian cenderung menurun (dari 98% pada 2020 menjadi 90% pada 2023), mengindikasikan bahwa target yang semakin tinggi memberikan tekanan lebih besar bagi karyawan.

Selain itu, berdasarkan Daeli *et al.* (2024) tidak adanya pelatihan dan pengembangan faktor yang cukup signifikan juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Agus *et al.* (2023) untuk mencapai hasil dari pekerjaan yang maksimal dengan pengelolaan tenaga kerja secara maksimal, perusahaan dapat memperhatikan pemberian kompensasi yang tepat. Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa puas dan kebahagiaan di kalangan karyawan. Selain itu, berdasarkan Utomo & Liana (2024) ada berbagai aspek yang dapat berdampak pada keberhasilan kerja karyawan, mencakup motivasi, kondisi tempat kerja yang dirasakan dalam pekerjaan.

Berikut ini tabel 1.2 rekapitulasi pelatihan selama 4 tahun terakhir yang dilakukan oleh karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelatihan Kerja Karyawan
PT Romi Violeta Sidoarjo
Tahun 2020 - 2023**

Tahun	Pelatihan	Jumlah Peserta	Kuota Peserta	Presentase
2020	Pelatihan di Tempat Kerja	78	78	100%
	Pelatihan di Luar Tempat Kerja	15	15	100%
2021	Pelatihan di Tempat Kerja	63	72	88%
	Pelatihan di Luar Tempat Kerja	8	13	62%
2022	Pelatihan di Tempat Kerja	50	65	77%
	Pelatihan di Luar Tempat Kerja	7	9	78%
2023	Pelatihan di Tempat Kerja	42	55	76%
	Pelatihan di Luar Tempat Kerja	5	7	71%

Sumber: PT Romi Violeta Sidoarjo, November 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, PT Romi Violeta Sidoarjo meningkatkan kompetensi karyawan melalui dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan di lingkungan kerja dan di luar area kerja, dengan jumlah peserta lebih banyak pada pelatihan di tempat kerja karena aksesibilitas dan relevansinya. Pelatihan di tempat kerja mencakup tenaga teknis perkayuan, komunikasi kerja, penanganan kecelakaan, dan bahan kimia, sedangkan pelatihan di luar lingkungan kerja meliputi penanggulangan limbah, kebakaran, dan penanganan K3. Selama 2020–2023, tingkat keikutsertaan pelatihan mengalami penurunan. Pada 2020, partisipasi mencapai 100%, mencerminkan antusiasme tinggi, tetapi pada 2021 mulai menurun, dengan keikutsertaan 88% untuk pelatihan di tempat kerja dan 62% untuk pelatihan di luar lingkungan kerja, akibat kendala waktu, motivasi, atau faktor eksternal lainnya. Penurunan berlanjut pada 2022 dengan keikutsertaan 77% untuk pelatihan di tempat kerja dan 78% di luar kerja, sementara pada 2023 turun lagi menjadi 76% dan 71%. Penurunan ini menunjukkan perlunya evaluasi strategi pelatihan agar partisipasi karyawan meningkat kembali.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan sumber daya manusia PT Romi Violeta Sidoarjo, pelaksanaan pelatihan kerja di perusahaan tersebut masih menunjukkan berbagai kendala yang memengaruhi efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang hanya dilaksanakan satu kali dalam setahun dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pengembangan keterampilan yang berkesinambungan. Selain itu, durasi pelatihan yang sangat singkat, hanya dua jam saja dengan pembagian satu jam di pagi hari di tempat kerja dan satu jam di siang hari di luar tempat kerja, membuat materi pelatihan sulit untuk dipahami secara mendalam dan diterapkan secara efektif. Pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan, pada Finance & Accounting, Marketing, Produksi, dan Purchasing, namun pembatasan waktu ini juga mengurangi kesempatan karyawan untuk berinteraksi lebih intensif dan melakukan praktik yang bisa memperkuat pemahaman mereka terhadap materi.

Kendala lain pada waktu pelaksanaan pelatihan yang dijadwalkan pada hari Sabtu atau Minggu, yaitu hari libur karyawan. Pada waktu tersebut, karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik karena aktivitas yang padat, sehingga fokus dan konsentrasi mereka menurun saat mengikuti pelatihan. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya pemahaman dan penerimaan materi pelatihan, sehingga tujuan utama pelatihan dalam meningkatkan kompetensi tidak tercapai secara optimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan mengubah strategi pelaksanaan pelatihan, termasuk meningkatkan frekuensi pelatihan, memperpanjang durasi setiap sesi, serta menjadwalkannya

pada waktu yang lebih kondusif agar karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan penuh perhatian dan memperoleh manfaat yang maksimal.

Pelatihan yang diselenggarakan di luar tempat kerja memerlukan peningkatan dalam berbagai hal bagi peserta agar kuota dapat tercapai. Menurut Tarigan & Harahap (2024) pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang menggunakan berbagai teknik dan metode tertentu. Secara konsep, pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan serta meningkatkan kemampuan kerja individu maupun kelompok. Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Ubaidillah *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif atau sejalan dengan kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Elektrindo.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh beragam permasalahan yang muncul dalam pengalaman kerja di suatu perusahaan. Menurut Syifana (2024), pengalaman kerja dapat dinilai berdasarkan lama atau masa seseorang bekerja serta kemampuannya dalam memahami, menguasai, dan melaksanakan tugas secara optimal. Selain itu, pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas serta dapat mendorong efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Melihat pengalaman kerja bahwa lebih memberikan dampak karena realitanya jika karyawan tidak banyak memiliki pengalaman kerja, maka akan kesulitan dalam pekerjaannya terutama pada bagian produksi. PT Romi Violeta merupakan perusahaan manufaktur yang dimana terdapat produk anyaman dan

membutuhkan keterampilan, sehingga jika semakin lama masa kerja karyawan akan mempengaruhi keterampilannya. Menurut Jayanti & Dewi (2021) masa kerja yang panjang seringkali mencerminkan akumulasi pengalaman kerja yang signifikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data mengenai lama waktu atau masa kerja karyawan yang bekerja di PT Romi Violeta Sidoarjo, yang dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 1.3 Data Pengalaman Kerja Karyawan
Pada PT Romi Violeta Sidoarjo
Tahun 2023**

No.	Posisi	Jumlah Karyawan	Lama Waktu dan Masa Kerja/Tahun			
			0-5	6-10	11-15	>15
1.	<i>Finance & Accounting</i>	6	3	3	-	-
2.	Marketing	7	2	4	1	-
3.	Produksi	36	16	10	8	2
4.	<i>Purchasing</i>	6	2	4	-	-
Total		55	23	21	9	2

Sumber: PT Romi Violeta Sidoarjo, November 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, pengalaman kerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo bervariasi berdasarkan divisi. Divisi *Finance & Accounting* memiliki 6 karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun dan 6-10 tahun masing-masing sebanyak 3 orang, menunjukkan dominasi karyawan baru yang berpotensi berkembang dalam mengelola keuangan perusahaan. Divisi Marketing terdiri dari 7 karyawan, dengan 2 karyawan berpengalaman 0-5 tahun, 4 karyawan 6-10 tahun, dan 1 karyawan dengan 11-15 tahun pengalaman, di mana karyawan paling senior berperan dalam membimbing tim dan menyusun strategi

pemasaran. Divisi Produksi menjadi yang terbesar dengan 36 karyawan, mayoritas berada dalam masa kerja 0-10 tahun, 16 karyawan dengan pengalaman 0-5 tahun, serta 10 karyawan dengan 6-10 tahun, sementara 8 karyawan memiliki 11-15 tahun pengalaman dan 2 orang telah bekerja lebih dari 15 tahun. Divisi Purchasing memiliki 6 karyawan, dengan 2 orang berpengalaman 0-5 tahun dan 4 orang 6-10 tahun, berperan penting dalam pengadaan bahan baku untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan data pengalaman kerja dan diperoleh dari wawancara dengan pimpinan divisi sumber daya manusia pada PT Romi Violeta Sidoarjo, peneliti menemukan beberapa fenomena, yaitu mayoritas karyawan berada dalam masa kerja 0-10 tahun, menunjukkan perusahaan cenderung memiliki tenaga kerja yang relatif baru. Hal ini disebabkan oleh adanya tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi dikarenakan kurangnya *skill* pada karyawan terutama divisi produksi. Fenomena hal ini dapat menjadi kesempatan sekaligus hambatan bagi perusahaan, di mana tenaga kerja baru membawa semangat dan inovasi, tetapi memerlukan bimbingan dari karyawan berpengalaman untuk menjaga stabilitas dan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian dari Herawati *et al.* (2024) menyampaikan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Agustin & Sirajuddin (2024) agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, penting untuk melakukan berbagai upaya dalam memberikan dorongan motivasi yang efektif. Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu meningkatkan performa mereka dan berkontribusi pada pencapaian target

perusahaan yang sudah ditetapkan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan yaitu memberikan semangat kepada bawahan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja.

Berikut ini adalah data mengenai rekapitulasi absensi karyawan divisi *finance & accounting*, marketing, produksi, dan *purchasing* bekerja di PT Romi Violeta Sidoarjo, yang dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.4 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan
Divisi *Finance & Accounting*, Marketing, Produksi, dan *Purchasing*
PT Romi Violeta Sidoarjo
Tahun 2020 – 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Keterlambatan	Total
2020	78	23	30	11	18	82
2021	72	24	31	16	14	85
2022	65	21	27	25	25	98
2023	55	29	32	24	23	108

Sumber: PT Romi Violeta Sidoarjo, Maret 2025

Tabel 1.4 menyajikan data rekapitulasi absensi karyawan Divisi *Finance & Accounting*, Marketing, Produksi, dan *Purchasing* di PT Romi Violeta Sidoarjo selama periode 2020–2023. Data ini mencakup jumlah karyawan, jumlah izin, sakit, absensi tanpa keterangan, keterlambatan, serta total kehadiran dan persentasenya. Dari tahun ke tahun, terlihat adanya perubahan signifikan dalam jumlah karyawan dan tingkat absensi di perusahaan ini.

Jumlah karyawan mengalami penurunan dari 78 orang pada tahun 2020 menjadi 55 orang pada tahun 2023, namun meskipun jumlah tersebut berkurang, tingkat ketidakhadiran justru menunjukkan variasi dan peningkatan pada beberapa aspek. Kasus izin dan sakit tertinggi tercatat pada tahun 2023 dengan masing-masing 29 dan 32 kasus, mengindikasikan adanya peningkatan

ketidakhadiran karena alasan kesehatan maupun keperluan pribadi. Selain itu, absensi tanpa keterangan juga meningkat cukup signifikan, dari 11 kasus pada tahun 2020 menjadi 24 kasus pada tahun 2023. Keterlambatan pun menunjukkan hal serupa, dengan jumlah tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 25 kasus.

Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, atau motivasi kerja yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan mencari solusi untuk meningkatkan kembali tingkat kehadiran serta kedisiplinan karyawan di masa mendatang.

Berikut ini adalah data prasurvei motivasi kerja yang bekerja di PT Romi Violeta Sidoarjo, yang dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini:

**Tabel 1.5 Hasil Prasurvei Awal Motivasi Kerja
PT Romi Violeta Sidoarjo**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
1.	Apakah insentif atau bonus yang diberikan perusahaan sudah memadai untuk karyawan dalam bekerja?	4	40%	6	60%
2.	Apakah komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar dan efektif sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja?	5	50%	5	50%

Sumber: PT Romi Violeta Sidoarjo, Maret 2025

Tabel 1.5 menyajikan hasil survei awal mengenai motivasi kerja karyawan di PT Romi Violeta Sidoarjo yang terdiri dari dua pertanyaan terkait indikator motivasi kerja. Pada aspek kecukupan insentif atau bonus, sebanyak 4 karyawan

(40%) merasa bahwa insentif yang diberikan sudah memadai, sedangkan mayoritas, yaitu 6 karyawan (60%), menyatakan bahwa insentif masih kurang mencukupi untuk meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, terkait efektivitas komunikasi dengan rekan kerja, hasilnya terbagi rata, di mana 5 karyawan (50%) merasa komunikasi sudah berjalan efektif dan meningkatkan semangat kerja, sedangkan 5 karyawan lainnya (50%) merasa komunikasi belum cukup efektif dalam membangun motivasi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan pemberian insentif serta memperkuat komunikasi antar karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mampu mendukung peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan data tersebut yaitu akibat kurangnya motivasi kerja karyawan di atas, serta diperoleh dari wawancara dengan pimpinan sumber daya manusia pada PT Romi Violeta Sidoarjo. Peneliti menemukan beberapa fenomena di antaranya adalah kurangnya dorongan dalam bekerja, mencakup gaji yang kurang, selalu ditekan untuk mencapai target perusahaan, yang membuat karyawan lebih memilih untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain. Selain itu, pola komunikasi antara manajemen dan karyawan yang kurang efektif turut serta dalam situasi, di mana karyawan merasa tidak dihargai, dan akhirnya memutuskan untuk keluar.

Menurut Utomo & Liana (2024) motivasi merupakan faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya dorongan kuat, para karyawan merasa semangat serta terinspirasi guna memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu,

mempertimbangkan aspek motivasi menjadi krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan pekerja. Ini didorong oleh penelitian yang dilakukan oleh Apryani & Siagian (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic. Motivasi merujuk pada hal-hal yang memicu dorongan atau membangkitkan semangat untuk bertindak, dengan tujuan memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, menggunakan seluruh kemampuan serta keterampilan untuk merealisasikan visi perusahaan.

Pada analisis terhadap permasalahan ini, peneliti menyimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya pelatihan, pengalaman, serta motivasi kerja karyawan. Merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fokus pada **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Melalui penjelasan latar belakang masalah yang telah disampaikan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo?

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dari pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dari pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi yang berguna bagi berbagai pihak, dengan manfaat yang dapat dirasakan oleh beberapa pihak berikut ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengetahui data yang berguna serta memperluas pemahaman, yang nantinya akan diterapkan untuk bidang keilmuan serta membantu dalam implementasi teori yang diperoleh untuk keperluan dunia kerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Instansi

Temuan dari penelitian ini bisa menjadi acuan bagi pihak terkait untuk menawarkan solusi terhadap tantangan yang dihadapi saat ini, serta untuk

menganalisis dampak pelatihan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam meraih tujuan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan bahwa penelitian ini akan dijadikan referensi pustaka mengenai manajemen tenaga kerja dan juga memberikan informasi bermanfaat untuk mahasiswa guna melakukan penelitian lanjutan, sekaligus dapat berfungsi sebagai pembanding bagi penelitian lainnya.