

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin berkembangnya organisasi, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang cakap dan kompeten dibidangnya untuk menciptakan manajemen yang efektif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, peran sumber daya manusia adalah menjalankan roda kehidupan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup didalam organisasi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi, menurunkan tingkat *turnover* pegawai, serta menguatkan prinsip manajemen. Selain itu tingkat prestasi kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi pegawai seperti kenaikan tunjangan, kesempatan untuk promosi, dan pengetahuan dan pengalaman yang meningkat dalam bidang kerjanya. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai bentuk penilaian terhadap kinerja pegawai yang dilakukan secara objektif berdasarkan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2020:87). Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Sutrisno, 2025:156). Dengan demikian para pegawai mendapat perhatian dari perusahaan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sehingga memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang tidak luput dari permasalahan sumber daya manusia adalah PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan tahun 1983. Sejak tanggal 7 September 2020, PT SCNP resmi menjadi

perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dengan kantor pusat dan fasilitas pabrik yang berlokasi strategis di Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, PT SCNP menjalankan kegiatan usaha utamanya di bidang industri manufaktur dan perdagangan alat rumah tangga elektronik serta alat kesehatan. Perseroan memiliki 2 (dua) segmen usaha utama yang aktif yaitu, Segmen Alat Elektronik Rumah Tangga dan Segmen Alat Kesehatan.

Kondisi Perusahaan yang terjadi saat ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada karyawan menerangkan bahwa terdapat penurunan prestasi kerja dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi kerja karyawan rata-rata belum memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Berikut penilaian prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk selama periode tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Prestasi Kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk selama periode 2024**

<b>Jabatan</b>	<b>Aspek Penilaian</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
Operator	Hasil Kerja	40	37	Belum tercapai
	Kompetensi Teknis	20	16	
	Sikap	20	17	
	Disiplin & Kehadiran	20	18	
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>89</b>	
<i>Staff</i>	Hasil Kerja	40	34	Belum tercapai
	Kompetensi Teknis	20	16	
	Sikap	20	16	
	Disiplin & Kehadiran	20	19	
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>85</b>	
<i>Supervisor</i>	Hasil Kerja	30	29	Belum tercapai
	Kompetensi Teknis	15	14	

Jabatan	Aspek Penilaian	Target	Realisasi	Keterangan
	Kompetensi Kepemimpinan	20	16	
	Sikap	15	13	
	Disiplin & Kehadiran	20	19	
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>92</b>	

Sumber: HRD PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, dapat dilihat bahwa pada karyawan dengan jabatan operator, *staff*, dan *supervisor* rata-rata belum memenuhi target perusahaan. Secara keseluruhan perbandingan antara target perusahaan dengan nilai yang terealisasi menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan belum optimal.

Peneliti melihat perusahaan cenderung kurang memfokuskan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan karyawan. Permasalahan ini menyebabkan karyawan tidak mampu memahami pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai belum maksimal. Menurut Sutrisno (2025:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iriani et al., (2023:147) yang menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai kantor dinas komunikasi dan informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut diketahui pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Selain itu, kesempatan pengembangan karir yang masih belum optimal, hal ini dilihat berdasarkan program promosi jabatan yang sudah berjalan masih mengalami

fluktuatif dan belum memiliki target atau perencanaan yang jelas dalam setiap periodenya. Kemudian dalam pelaksanaan promosi jabatan hanya dinilai berdasarkan pengalaman kerja, kinerja karyawan, masa kerja, dan kemampuan. Sehingga aspek lain seperti Pendidikan belum menjadi fokus utama. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa promosi jabatan yang dilakukan belum objektif dan transparan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Hasibuan, 202:106). Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qomariah & Hakim (2025:58) menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan divisi produksi PT Aneka Tuna Indonesia (ATI) Gempol, menyimpulkan hasil penelitian tersebut diketahui promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan mendorong keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik untuk meraih jabatan yang lebih tinggi sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Penurunan prestasi kerja yang terjadi dipengaruhi oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja didasari dengan ketidakdisiplinan karyawan setiap bulannya selalu mengalami keterlambatan masuk kerja maupun ketidakhadiran karyawan yang cukup signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masih rendah. Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2021:94) menyatakan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karina (2024:22) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja *ticketing officer* PT KAI Stasiun Gambir, menyimpulkan hasil penelitian tersebut diketahui motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian semakin bertambahnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik prestasi kerjanya

Kondisi karyawan dalam Perusahaan ini masih menunjukkan bahwa hasil prestasi kerja masih dibawah target. Peneliti melakukan pra-survei mengetahui

indikator apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, penulis menyebarkan angket kepada karyawan. Berikut merupakan hasil pra-survei yang telah dilakukan penulis yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survei Variabel Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Hasil kerja					
1	Saya sering mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	9	60%	6	40%
Pengetahuan pekerjaan					
2	Saya selalu mengikuti pelatihan/ <i>training</i> dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan	5	33%	10	67%
3	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan untuk mendapatkan peluang promosi	6	40%	9	60%
Inisiatif					
4	Saya aktif berpartisipasi dalam kerja tim. Selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaan	7	47%	8	53%
Kecekatan mental					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	9	60%	6	40%
Sikap					
6	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	10	67%	5	33%

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Disiplin waktu dan absensi					
7	Saya selalu disiplin saat masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja	7	47%	8	53%

Sumber: Hasil Pra-survei 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pra-survei kepada 15 orang responden dapat diketahui bahwa, sebanyak 67% karyawan belum berpartisipasi mengikuti pelatihan. Sebanyak 60% karyawan kurang berminat dalam meningkatkan pengetahuan sebagai peluang promosi. Sebanyak 53% menunjukkan karyawan tidak disiplin pada waktu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja. Berdasarkan pemaparan pra-survei tersebut, dapat dinyatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan. Menurut Mangkunegara (2021:65) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja. Permasalahan rendahnya partisipasi karyawan mengikuti pelatihan akan berpengaruh terhadap penurunan efektivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei kurangnya minat karyawan dalam meningkatkan pengetahuannya sebagai faktor pendukung untuk promosi jabatan. Menurut Afandi (2016:19) pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal. Permasalahan kurangnya minat karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dapat menghambat terciptanya sumber daya yang berkualitas serta berdampak pada keterbatasan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra-survei kurangnya kedisiplinan dari karyawan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja, dilihat dari karyawan yang tidak disiplin terhadap waktu masuk kerja, waktu istirahat, dan waktu pulang kerja. Kondisi ini menunjukkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum optimal. Menurut Hasibuan (2020:141) menyatakan motivasi kerja mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kedisiplinan, semangat kerja, tanggung jawab, serta prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-survei Variabel Pelatihan**

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
<b>Instruktur</b>					
1	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	10	67%	5	33%
<b>Peserta</b>					
2	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	5	33%	10	67%
<b>Materi</b>					
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	8	53%	7	47%
<b>Metode</b>					
4	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	6	40%	9	60%
<b>Tujuan</b>					
5	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan	6	40%	9	60%
Rata-rata		47%		53%	

Sumber: Hasil Pra-survei 2025 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa ada masalah pada pelatihan di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk. Dapat dilihat dari rata-rata persentase sebanyak 53% menjawab tidak. Sebanyak 67% responden menyatakan belum berpartisipasi aktif dalam pelatihan, dan sebanyak 60% responden menyatakan metode pelatihan yang disampaikan kurang menarik dan kurang paham pelatihan yang

disampaikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan. Menurut Dewi (2023:86) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk melakukan perubahan atau pengembangan akan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baru sesuai dengan keperluan organisasi. Program pelatihan merupakan salah satu agenda penting yang harus dilakukan oleh manajemen khususnya *Human Resource Department* sesuai fungsinya dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Pelatihan mampu meningkatkan kualifikasi dalam diri pegawai, program pelatihan ini bisa memberikan nilai positif bagi organisasi yakni menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan efektif. Tiong (2023:30) mengatakan program pelatihan yang diberikan Perusahaan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut penelitian terdahulu Mariska et al., (2025:222) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Program pelatihan pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk**  
**Tahun 2025**

<b>No</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	<i>Communication &amp; Skill</i>	<i>Accounting, Exim &amp; Gb, Finance, General Affair, IT, Internal Audit, Logistik, Management, MR, Produksi, Project, Purchasing, QA, dan Sales &amp; Marketing</i>	14
2	Pengelolaan limbah B3	<i>General Affair dan Produksi</i>	7
3	Pengelolaan limbah domestik (Non B3)	<i>General Affair dan Management Building</i>	4
4	Pengukuran suhu air IPAL	<i>General Affair</i>	1

No	Jenis Pelatihan	Departemen	Jumlah karyawan
5	Pelatihan instruksi kerja produksi	Produksi	104
6	Pelatihan penggunaan alat ukur <i>grounding test (resistor box)</i>	QA	6
7	Pelatihan STD-QA-061	QA	1
8	Pelatihan instruksi kerja <i>dummy test</i>	QA	2
9	Pelatihan standar QA	QA	2
<b>Total karyawan mengikuti pelatihan</b>			<b>141</b>

Sumber: HRD PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan di PT. Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk periode Januari-September 2025 dengan jumlah total karyawan dari semua departemen sebanyak 253 orang, karyawan yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak 141 orang, dan sisanya 112 orang belum mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan program pelatihan di Perusahaan tersebut belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Permasalahan ini karena perusahaan belum mampu memberikan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan serta belum dapat mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan metode pelatihan yang dianggap kurang efektif dan menarik sehingga karyawan kurang memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan. Kondisi tersebut menyebabkan tujuan dari pelatihan belum tercapai dengan baik.

Selain pelatihan, peningkatan prestasi kerja juga dapat dilakukan dengan promosi jabatan. Dengan adanya kegiatan promosi jabatan yang adil dan objektif pegawai merasa dihargai, diperhatikan, serta diakui keahliannya oleh perusahaan. Sehingga pegawai akan terdorong giat dan mempertinggi loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2020:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di

dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dari definisi tersebut dapat diartikan yakni promosi jabatan memberikan kesempatan karir yang lebih tinggi dari sebelumnya diikuti dengan perubahan kedudukan serta *benefit* yang lebih besar dari Perusahaan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-survei Variabel Promosi Jabatan**

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Komunikatif					
1	Karyawan yang komunikatif memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi	8	53%	7	47%
Intelektual					
2	Saya berusaha mengembangkan kemampuan analisis dan pengetahuan agar siap di promosi	7	47%	8	53%
Memiliki visi yang baik					
3	Saya memahami arah dan visi perusahaan sebagai dasar kesiapan saya dalam promosi	8	53%	7	47%
Berprestasi					
4	Karyawan yang berprestasi lebih dihargai dalam proses promosi jabatan	6	40%	9	60%
Disiplin					
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja	7	47%	8	53%
Kerja sama					
6	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim dan mendukung rekan kerja saya	9	60%	6	40%
Kejujuran					

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
7	Saya berusaha berintegritas dan mengutamakan kejujuran dalam bekerja	10	67%	5	33%
Merasa memiliki					
8	Saya selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaan	6	40%	9	60%
Kesetiaan					
9	Masa kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	8	53%	7	47%
Rata-rata		51%		48%	

Sumber: Hasil Pra-survei 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa beberapa indikator masih harus diperhatikan dalam pemberian promosi jabatan. Karena, sebanyak 48% responden mengatakan promosi jabatan ini masih belum dilakukan secara objektif dan adil. Sebanyak 53% responden tidak mengusahakan untuk meningkatkan pengetahuannya sebagai untuk menunjang promosi. Sebanyak 60% responden menyatakan kurangnya penghargaan dari Perusahaan untuk karyawan berprestasi. Sebanyak 53% responden kurang disiplin untuk masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja Perusahaan. Dan, sebanyak 60% responden merasa kurang antusias atau bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 1.6**

**Data Promosi Jabatan pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk  
Tahun 2023-2025**

Tahun	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Jumlah Karyawan
2023	Operator Logistik	<i>Staff Accounting</i>	1

<b>Tahun</b>	<b>Jabatan Lama</b>	<b>Jabatan Baru</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2023	<i>Supervisor PPIC</i>	<i>Assisten Manager PPIC</i>	1
2024	Operator Produksi	<i>Repair</i> Produksi	2
2024	Operator Produksi	<i>Staff</i> IQC	2
2025	Operator Produksi	Teknisi	1
	<i>Supervisor Project Engineer</i>	<i>Assisten Manajer Project &amp; Development</i>	1
<b>Jumlah</b>			<b>8</b>

Sumber: HRD PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, 2025

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan jumlah promosi jabatan mengalami fluktuasi bahkan penurunan dari tahun 2023 sebanyak dua orang yang di promosikan, tahun 2024 sebanyak empat orang yang dipromosikan, dan tahun 2025 sebanyak dua orang yang di promosikan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan promosi jabatan di perusahaan ini dari aspek penilaian karyawan yang akan di promosikan, hanya dinilai berdasarkan aspek pengalaman kerja, kinerja karyawan, masa kerja, dan kemampuan. Aspek pendidikan tidak menjadi pertimbangan utama, hal ini mengakibatkan karyawan beranggapan bahwa pendidikan tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap pengembangan karir yaitu promosi jabatan. Sehingga kemungkinan akan berdampak pada penurunan prestasi kerja, apabila aspek pendidikan diabaikan dapat menghambat karyawan dalam penyelesaian masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan.

Menurut Afandi (2016:22) dengan pendidikan yang lebih tinggi diharap dapat memiliki intelektual yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu Adhari & Ruswidiono, (2023:101) terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan baik lingkungan kerja yang dimiliki, maka promosi jabatan akan mengalami peningkatan. Hal ini sangat berpengaruh besar bagi

Perusahaan dan harus segera mengevaluasi keseimbangan promosi jabatan untuk karyawan dan memberikan kesempatan yang sama secara adil dan objektif. Keberhasilan organisasi tidak hanya pada dalam diri individu, melainkan juga pada kemampuan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan

Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik dibutuhkan motivasi yang dapat mendorongnya. Menurut Sutrisno (2025:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Motivasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Jika karyawan termotivasi akan meningkatkan rasa semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra-survei Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Kebutuhan fisik					
1	Saya merasa puas dengan tunjangan dan kompensasi yang saya terima dari Perusahaan	6	40%	9	60%
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan					
2	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung saya untuk bekerja dengan baik	10	67%	5	33%
Kebutuhan social					
3	Saya merasa mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja saat menghadapi masalah	9	60%	6	40%
Kebutuhan akan penghargaan sesuai kemampuan					

No	Pernyataan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
4	Pencapaian saya dalam pekerjaan mendapat pengakuan dari perusahaan	4	27%	11	73%
Rata-rata		49%		52%	

Sumber: Hasil Pra-survei 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan ada permasalahan dalam motivasi kerja pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk. Secara rata-rata 52% responden menjawab tidak. Diantaranya sebanyak 60% responden mengaku tidak puas dengan tunjangan dan kompensasi yang diterima dari Perusahaan, sebanyak 73% responden merasa kurang adanya penghargaan atas pencapaian hasil kerja. Ketidakpuasan ini menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga akan berdampak pada ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

**Tabel 1.8**

**Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan PT. Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk. Periode Januari s.d. September Tahun 2025**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi		Keterlambatan	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Januari	302	19	330	5,75%	124	2,16%
Februari	300	20	208	3,47%	94	1,57%
Maret	296	19	138	2,45%	90	1,60%
April	296	17	184	3,66%	125	2,48%
Mei	318	18	151	2,64%	134	2,34%
Juni	319	19	185	3,05%	96	1,58%
Juli	286	23	230	3,50%	148	2,25%

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi		Keterlambatan	
			Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Agustus	284	21	173	2,90%	154	2,58%
September	288	21	186	3,08%	114	1,88%
Total				30,49%		18,45%
Rata-rata				3,39%		2,05%

Sumber: HRD PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk, 2025

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan permasalahan motivasi kerja terlihat dari tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Januari-September 2025. Persentase tingkat absensi (ketidakhadiran) rata-rata sebesar 3,39% dan persentase Tingkat keterlambatan rata-rata sebesar 2,05%, keterlambatan artinya tidak dapat bekerja secara penuh, maka Perusahaan perlu mengevaluasi keterlambatan yang terjadi agar tidak menyulitkan perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Suryadinata et al., (2022:623) menyatakan apabila absensi mencapai 0 sampai 2% maka dianggap tingkat absensi baik, 3 sampai 10% dianggap tinggi, dan diatas 10% dianggap tidak wajar.

Dalam kondisi yang dialami Perusahaan ini menunjukkan masih banyak karyawan yang kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan Perusahaan mencapai target output yang lebih tinggi (Nugraha et al., 2020:175). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Faisal (2024:59) pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan tercapainya prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, prestasi kerja di PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk menarik untuk ditelaah lebih spesifik dengan pengkajian terhadap upaya penilaian prestasi kerja karyawan secara internal karyawan maupun eksternal melalui dukungan

dari bagian kepegawaian. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan mencermati kondisi tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk.

### **b. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada masa yang akan datang khususnya menyangkut pelatihan, promosi jabatan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

2. Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para pembaca dan pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Khususnya bagi PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan atau informasi dari penelitian ini berupa hasil analisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

#### **1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan yang dibahas lebih spesifik dan terarah, dengan demikian peneliti membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengukur prestasi kerja karyawan pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dibatasi hanya dengan pelatihan, promosi jabatan, dan motivasi kerja.
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT Selaras Citra Nusantara Perkasa Tbk pada periode tahun 2025.

## **1.5 Sistematika Pelaporan**

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis membuat laporan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah tujuan dan manfaat, dan sistematika pelaporan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teori, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator dari variabel dependen yaitu prestasi kerja dan variabel independen yaitu promosi jabatan dan motivasi kerja. Serta menerangkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi data variabel, serta hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian terhadap masalah. Kemudian disajikan saran-saran bermanfaat yang berhubungan dengan penelitian.