

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perusahaan produk atau jasa dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian serta ketrampilan yang mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mengingat banyaknya persaingan di dunia usaha. Tujuan perusahaan didirikan adalah untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya, oleh karena itu perusahaan harus siap untuk beradaptasi dan memperkuat diri supaya mampu untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang, agar tujuan perusahaan dapat berhasil karena oleh itu perusahaan juga harus membuat visi dan misi yang jelas. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan tentunya ada peran penting yang mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu adanya peran sumber daya manusia (SDM) baik secara kuantitas maupun kualitas, dimana sumber daya manusia mampu mencapai tujuan atau target perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting untuk keberlangsungan perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak atau roda perusahaan selain dari sumber daya lainnya. Menurut (Pangestika, Astari, Silaban, & Haitami, 2019) sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien guna terwujudnya kinerja yang optimal, dalam mencapai tujuan organisasi tentunya perusahaan harus menciptakan suatu kondisi dan situasi yang dapat membantu karyawan untuk mengasah kemampuan dan keahliannya secara optimal terutama dalam hal kinerja. Oleh sebab itu pentingnya peran manusia baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang disuatu perusahaan dimana perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam suatu perusahaan dibutuhkan adanya suatu manajemen SDM salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM agar karyawan memiliki nilai kinerja yang tinggi (*job performance*) yang pada akhirnya mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan adalah hal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja yang tinggi untuk perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara, seperti memberikan pelatihan, pendidikan untuk pengembangan karir, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan adil serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi bila karyawan kurang memahami tugas yang ia kerjakan. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan pelatihan terhadap karyawan apabila karyawan dinilai kurang terampil dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Pelatihan merupakan suatu proses untuk memperbaiki pekerjaan yang dilakukan sebelumnya, serta menambah ketrampilan dan keahlian yang baru dimana proses itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain meningkatnya ketrampilan kerja, memberi pelatihan dapat juga membantu karyawan untuk bertanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Menurut (Wibowo, 2016) pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia (SDM) untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pembelajaran sehingga karyawan dapat mengoperasikannya dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan yang memberikan pelatihan terhadap karyawannya adalah perusahaan yang mau mengembangkan karyawan sekarang untuk masa yang akan datang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami, serta menambahnya tingkat pengetahuan dan keahlian dalam menjalankan profesinya yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja karyawan itu sendiri.

Banyak perusahaan yang meyakini bahwa gaji atau upah adalah faktor utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan diluar bonus, insentif, tunjangan, dan lain-lain. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dan berdasarkan perilaku kinerjanya (Wibowo, 2018). Selain adanya program pelatihan, pemberian kompensasi juga hal yang terpenting untuk menciptakan etos kerja yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Menurut (Wibowo, 2017) kompensasi adalah pemberian *reward* kepada karyawan yang telah berkontribusi tenaga kerja kepada perusahaan. Pada dasarnya kompensasi diberikan untuk

karyawan sebagai bentuk penghargaan atau *reward* atas tenaga kerja mereka yang berkontribusi kepada perusahaan dalam pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan, yang dimaksud dari adil dan layak adalah sesuai dengan tingkat kesulitannya dalam bekerja, besar kecilnya tanggung jawab serta risiko masing-masing pekerjaan.

Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan atau organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi terhadap perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya supaya kinerja perusahaan dapat terus stabil. Menurut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan dimana karyawan mengerjakannya sesuai dengan bidangnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibawah koodirnasi Kementrian BUMN Republik Indonesia yang bergerak dibidang jasa khususnya pelayanan dan penyewaan (fasilitas pabrik, container) yang berorientasi pada kegiatan ekspor dan impor. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan memberikan program pelatihan dan kompensasi seperti reward bagi karyawan yang berprestasi, bonus, dan tunjangan lainnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga target dari perusahaan dapat terpenuhi.

Dalam program pelatihan yang telah dilakukan selama ini, diharapkan dapat mendorong para karyawan menjadi lebih terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Demikian juga untuk kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang mengikuti program pelatihan tentunya ingin mendapat

kompensasi yang sesuai sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat fenomena yang terjadi di PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero), dimana fenomena yang berkaitan tentang pelatihan masih terdapat beberapa karyawan yang mengikuti program pelatihan dirasa kurang efektif bagi karyawan tersebut dan tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya fenomena mengenai kompensasi bahwa terdapat dalam pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi tidak sesuai dengan harapan karyawan, serta gaji yang diberikan dirasa kurang memuaskan bagi karyawan PT. KBN (Persero). Sehingga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan kurang optimal. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) diantaranya :

- 1) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikata Nusantara (Persero) ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikata Nusantara (Persero) ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikata Nusantara (Persero) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan diantaranya :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

- 1) Bagi Akademisi

Sebagai bahan informasi dalam suatu pelaksanaan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang.

- 2) Bagi peneliti

Dalam penelitian ini sangat diharapkan bagi peneliti untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

- 3) Bagi PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi PT. Kawasan Berikat Nusantara selaku perusahaan yang melayani jasa pelayanan logistik.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini berfokus pada fenomena yang sedang diteliti oleh penulis dengan baik maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan dengan variabel yang digunakan yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan objek penelitian pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pembahasan proposal skripsi terdiri dari 3 bab, gambaran lebih rinci mengenai penulisan proposal skripsi dapat dilihat dalam setiap bab, diantaranya :

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dalam penelitian yang berisi tentang latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini yang mencakup literature tentang tema proposal, yaitu mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan. Serta model konseptual.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.