

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang tergabung dalam association of south east asian nations (ASEAN). Adanya masyarakat ekonomi asean (MEA) yang berupa sistem perdagangan bebas beberapa negara anggota di kawasan Asia Tenggara, juga telah mendorong negara kita untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Di era globalisasi ini, semuanya dapat diakses dengan ujung jari, dan setiap perusahaan berupaya untuk mendidik dan mengembangkan generasi karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan manusia yang unggul. Dalam kecanggihan saat ini, banyak hal yang menggantikan peran tenaga manusia dengan penggunaan mesin-mesin berteknologi tinggi. Namun, betapa sempurnanya jika faktor permodalan perusahaan dikelola oleh orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan yang disebut dengan sumber daya manusia. Dan sumber daya manusia juga menjadi faktor keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diciptakan dan direncanakan dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusianya memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi operasional perusahaan. Namun pada kenyataannya, sering kali ternyata kemampuan karyawan tidak sesuai dengan harapan atasan atau manajer. Personalia perusahaan yang telah direkrut melalui

seleksi yang baik tetapi masih belum dapat memenuhi tugasnya sendiri dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin atau manajer harus meningkatkan kemampuan para karyawan tersebut.

Seorang manajer juga bertanggung jawab atas keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam pengembangan bisnis, dan desain yang sukses harus dirancang dan dikembangkan sebagai berikut : pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya. Perusahaan itu sendiri dapat berkembang ketika semuanya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, manajer harus mengetahui kunci keberhasilan dalam membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam organisasi, program pelatihan, kompetensi dan kompensasi memastikan pemeliharaan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal dan berkualitas tinggi. Karyawan juga mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan semangat kerja dan dalam hal pelatihan dan penciptaan sumber manusia yang berkualitas diperlukan program pelatihan bagi para karyawan tersebut. Sehingga seorang manajer dapat mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan atas prestasi karyawan tersebut.

PT. Wang Sarimulti Utama merupakan perusahaan manufaktur otomatis yang produknya berupa komponen elektronik otomatis berupa part injeksi plastic yang telah melalui proses manufaktur. Perusahaan juga melayani kebutuhan desain dan pembuatan injection molding, plastic injection molding, sub-assembly dan fabrikasi. PT. Wang Sarimulti Utama adalah pemasok utama bagi perusahaan besar

di Indonesia seperti PT. Honda Prospect Motor, PT. Toyota Astra Motor, PT. Toyodenso dan masih banyak lagi.

Pelatihan merupakan investasi jangka panjang, sehingga memiliki tujuan yang jelas yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Pelatihan juga harus didasari pada visi, misi dan strategi perusahaan, sehingga hasil pelaksanaan program pelatihan diharapkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai investasi program pelatihan harus efektif, efisien dan mampu memberikan hasil yang optimal, sehingga pengembangan program pelatihan harus memperhatikan prinsip-prinsip terhadap harkat dan martabat manusia. (Suparyadi, 2015)

Berbeda dengan model pendidikan yang mensyaratkan pembelajaran formal, Pendidikan lebih menitikberatkan pada rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memperluas pengalaman, pengetahuan dan mengubah sikap individu. Organisasi berusaha keras untuk memberikan pelatihan yang mendukung terciptanya lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, perilaku, keterampilan, kemampuan khusus yang terkait dengan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guna memenuhi standar kinerja SDM yang unggul (Rozalena & Dewi, 2017).

Dari pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan yaitu melaksanakan proses pembelajaran dan mengembangkan pekerjaan peningkatan kapasitas sesuai dengan keahlian untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan sangat diperlukan karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memajukan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Pelatihan PT. Wang Sarimulti Utama

NO	Pelatihan	Dept	Training		Tempat	Peserta
			Intr	Extr		
1	LEADERSHIP	HR & GA	●		TRAINING ROOM	Lampiran Member Auto
2	BASIC PAINTING PRODUCTION PROCESS	AUTOSPRAY	●		TRAINING ROOM	Lampiran Member Auto
3	PEMAHAMAN DEFECT-DEFECT PRODUKSI	TEXON	●		TRAINING ROOM	All MEMBER TEXON
4	PENGOPERASIAN DAN TEKNIK MACHINE	MOLDING	●		TRAINING ROOM	Lampiran Member MOLDING
5	PROGRAM KERJA MENCAPAI TARGET	IMR		●	WEBINAR	Webinar
6	QUICK SCOPE & CMM	ENGINEERING	●		MEASURE MENT	Lampiran Member
7	PROBLEM SOLVING	QUALITY	●		TRAINING ROOM	Lampiran Member Quality

Sumber : PT Wang Sarimulti Utama, 2023.

Dengan keberlangsungannya pelatihan, adapun setelahnya yaitu kompetensi. Menurut Bukit.B (2017) Kompetensi merupakan kemampuan yang diperlukan dari seseorang yang individu, yang ditunjukkan pada kemampuan untuk melakukan secara memadai atau konsisten pada pekerjaan. Kompetensi sendiri secara umum dapat dipahami sebagai perpaduan antara keterampilan, sifat kepribadian, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kerja yang diamati, diukur, dan di evaluasi.

Dari pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan karyawan bekerja dengan

rapi dan sikap melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Tentunya memberikan tingkat hasil kerja kerasnya. Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Data Kompetensi PT Wang Sarimulti Utama, 2023

No	Nama	Plan	Key Point					Status
			Actual	Job Knowledge	Handling Proses	Intruksi Kerja	Product Knowledge	
1	Roni N.	Plan	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	Qualified
		Actual	● 100%	● 100%	● 100%	● 95%	● 100%	Qualified
2	Dafid M.	Plan	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	Qualified
		Actual	● 95%	● 100%	● 100%	● 90%	● 100%	Qualified
3	Firman syah P.	Plan	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	● 100%	Qualified
		Actual	● 90%	● 100%	● 100%	● 95%	● 100%	Qualified

Sumber : PT Wang Sarimulti Utama, 2023.

Setelah keberlangsungannya kompetensi, adapun setelahnya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada yang berbentuk uang dan adapun yang tidak berbentuk uang (Kadarisman, 2018).

Dari pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat pengikat karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan baik berupa finansial maupun nonfinansial berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadi inspirasi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan pelatihan, kompetensi, kompensasi, kinerja karyawan. Karena keberhasilan dari pelatihan, kompetensi dan kompensasi dapat membentuk kinerja pada karyawan, kinerja yang berkualitas

Kinerja di definisikan Leksono.B (2020) secara sederhana sebagai kemampuan dan upaya individu, kelompok atau organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dihitung berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan tujuan dan pencapaian tersebut, efisiensi dapat diartikan secara harfiah sebagai hubungan antara pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerjanya lebih besar dari target, dapat disimpulkan tentang kinerja yang tinggi disebut dengan kinerja baik dan jika kinerja di bawah target dapat di sebut kinerja buruk.

Adapun pendapat lain kinerja karyawan didefinisikan sebagai menerima penugasan kerja dan menyelesaikan kewajiban tersebut. Dan efektivitas karyawan merupakan suatu proses yang berkaitan dengan bagaimana karyawan mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan (Moko, 2021).

Dari pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan bersifat individu karena setiap karyawan memiliki keahlian yang

berbeda-beda untuk melaksanakan tugasnya Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Untuk dapat menawarkan tenaga kerja yang professional, perusahaan mengharapkan kinerja tertinggi dari para karyawannya. Semakin banyak para karyawan yang berkualitas, tinggi, maka semakin tinggi pula produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Tabel 1. 3 Absensi Karyawan PT Wang Sarimulti Utama, 2022.

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran yang seharusnya	Hadir	Tidak Hadir	Lembur
Januari	243	5103	5091	12	40
Februari	243	4851	4851	9	45
Maret	243	5346	5331	15	48
April	243	4617	4617	13	39
Mei	243	3645	3597	48	50
Juni	243	5103	5086	17	38
Juli	243	5103	5089	14	41
Agustus	243	5103	5085	18	36
September	243	5346	5327	19	30
Oktober	243	4860	4837	23	33
November	243	5346	5327	19	38
Desember	243	5589	5550	39	31

Sumber : PT Wang Sarimulti Utama, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 data rekapitulasi absensi diatas terlihat ketidak hadiran karyawan selama kurun waktu 1 tahun masih kerap terjadi, ketidakhadiran karyawan terbanyak terjadi pada bulan Mei. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Wang Sarimulti Utama kabupaten Bekasi dan peneliti melakukan wawancara dengan bapak Hendrik selaku HRD mengenai permasalahan dalam perusahaan tersebut yang berpotensi menghambat kinerja karyawan perusahaan tersebut karena pengaruh dari pelatihan, kompetensi dan kompensasi dari karyawannya.

Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Wang Sarimulti Utama 27 maret 2023 di halaman PT. Wang Sarimulti Utama Kabupaten Bekasi, semakin baik program pelatihan yang didapat pada perusahaan pada perusahaan maka akan dapat memperbaiki sikap dan kinerja seseorang pada karyawan. Pada kompetensi ditemukan bahwa karyawan lebih dominan dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim, serta kemampuan individu karyawan kurang. Selain itu juga berkaitan dengan sistem kompensasi yang di berikan kepada karyawan yang mana karyawan masih merasa kurang dengan apa yang diharapkan. Hal ini akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga akan menghampai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dihasilkan dari wawancara maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul dari sebuah permasalahan yaitu **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wang Sarimulti Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama?
2. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama?
4. Apakah pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wang Sarimulti Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wang Sarimulti Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Pembaca

Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia Pendidikan mengenai topik dan penelitian.

2. Bagi Universitas

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi akademik dan bisa digunakan sebagai bahan pengembangan pengetahuan serta menambah referensi bagi para mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti berharap dapat menjadi referensi atau bahan wacana penelitian serta dapat menjadi implementasi ilmu penulis sendiri dalam perkuliahan.

4. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan bagi PT. Wang Sarimulti Utama untuk meningkatkan kinerja mengenai pelatihan, kompetensi dan kompensasi.

1.5 Sistematika Penelitian

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam Menyusun.

Dibawah ini susunan bentuk penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, objek penelitian sampai dengan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

