

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di setiap perusahaan pasti ada perbedaan, itu tergantung dari pemimpin perusahaan dalam menjalankan kegiatan internal kantor setiap harinya dalam menghadapi perbedaan atau yang namanya persaingan dunia pekerjaan yang begitu cepat, maka demikian di suatu perusahaan perlu mengevaluasi apa saja yang terdapat kekurangan dari kinerja karyawan serta memperbaiki fasilitas yang dapat terjangkau oleh karyawan dalam mengatur aktifitasnya, agar dapat mengembalikan sumber daya yang lebih baik dan berkualitas.

Perbaikan pengoptimalisasi sumber daya manusia melalui pelatihan ini adalah suatu alternatif yang menjangkau setiap karyawan yang hendaknya melakukan pelatihan, agar dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mensaring ilmu wawasan yang mereka dapatkan dari yang sudah berpengalaman dalam bekerja, dan karyawan yang belum ada pengalaman agar dapat mengikuti dan melihat cara kerjanya, supaya untuk menumbuhkan aktualisasi diri di dalam karyawan.

Dengan adanya suatu manajemen perubahan organisasi di suatu perusahaan, maka akan tersusun dengan rapih dan tertata, dan dapat membangun suasana kerja yang lebih baik dari sebelumnya, dan kembalinya harapan yang dibutuhkan dari suatu perusahaan, bila karyawan yang bekerja itu dapat dipercayai dan dipertanggungjawabkan, dan perusahaan akan menilai dan memberikan yang terbaik untuk karyawan yang mendukung bersama di suatu internal perusahaan agar dapat menentukan keberhasilan bersama juga dalam perusahaan PT KAI Logistik Jakarta Pusat.

Program pelatihan ini sangat penting keberadaannya dan terus dilakukan oleh perusahaan, agar supaya karyawan itu dapat merasakan pengalaman dari pelatihan kerja serta dapat memahami apa yang dibahas sama direksi perusahaan, selama kegiatan pelatihan itu ditekuni oleh setiap karyawan. dengan pelatihan kerja ini menjadi potensi yang besar bagi karyawan dalam memberikan suatu gairah semangat yang berkonar-kobar

dan menyala-nyala di dalam dirinya untuk bisa mengeluarkan semua kemampuan tangkasan ide yang dapat memberikan keuntungan bagi nilai suatu perusahaan. Pelatihan karyawan atau dengan kata lain *training* ini adalah upaya pengendalian untuk melihat sikap karakter pembangunan diri setiap karyawan, agar dari pemahaman proses dapat terbentuklah proses belajar guna dapat mampu menjalankan tugas-tugas jabatan karyawan yang diberikan oleh suatu pimpinan perusahaan.

Kompensasi secara luas dimaksudkan pendapatan yang dihasilkan kepada karyawan sebagai hasil usaha kerja keras untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan, sebab itu kompensasi harus dituju kepada karyawan yang mengeluarkan semua kemampuannya dan ketangkasan serta semangat dedikasi dalam bekerja bersama *team work* atau team kerja. Kinerja diartikan perpaduan yang selaras dalam menghubungkan proses dengan tindakan dalam terwujudnya harapan, visi dan misi dari perusahaan itu, dimana dalam hal ini perusahaan harus memerlukan strategi yang akurat.

Fenomena penelitian yang terjadi pada pembahasan penelitian di atas, terdapat temuan masalah terletak pada peserta pelatihan yang belum mengikuti rangkaian demi rangkaian pelatihan sesuai dengan intruksi atau arahan dari perusahaan sehingga ada perbedaan kinerja karyawan antara yang sedang mengikuti proses pelatihan dan tidak mengikuti pelatihan, dan pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai dengan teknis prosedur perusahaan, dan dapat memperhambat laju pertumbuhan pekerjaan, dikarenakan kurangnya kemampuan di dalam suatu bidangnya dan masalah yang selanjutnya itu ada Sebagian karyawan yang sudah mengikuti jenjang atau arahan dari pelatihan, tapi tidak menerapkan ilmu pelatihan yang sudah didapatkan, hal inilah yang mesti dicegah dan diantisipasi bersama oleh segenap pihak perusahaan, karena dapat memperburuk tujuan organisasi perusahaan.

Untuk masalah kompensasi pada PT KAI Logistik Jakarta Pusat yaitu dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak seadil-adilnya dan tidak menjamin kepuasan bagi karyawan dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal inilah yang memacu karyawan dalam semangat kerja dan kinerja setiap karyawan

kurang maksimal. Hal ini yang seharusnya dapat karyawan lebih didorong untuk semua karyawan untuk memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan nilai perusahaan itu mengalami *growth* atau bertumbuh, agar karyawan dapat diberikan suatu pendapatan lebih di luargaji pokoknya, karena dilihat oleh pimpinan perusahaan bahwa karyawan ini mampu menjadi karyawan yang berdinamis.

Di bawah ini ada tabel yang dapat menjelaskan pelatihan PT KAI Logistik Jakarta Pusat tahun 2017

Tabel 1. 1 Pelatihan Karyawan Periode 2017

Pendidikan /Pelatihan	Peserta	Education / Training
Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)	30	First Aid In Accidents
Studi Banding Arsip	3	Documentation's benchmarking
Dasar-Dasar Audit	1	Audit Basics
Mukernas & Konferensi Nasional II FKSPI	1	Mukernas & Konferensi Nasional II FKSPI 1 M
Kiat Memahami Laporan Keuangan	2	Tips Understanding Financial Statements
Struktur Skala Upah	2	Structure Pay Scale
Strategic Planning and Effective Corporate Budgeting	1	Strategic Planning and Effective Corporate Budgeting

Pada Tabel 1.1 terdapat jumlah para peserta yang melakukan training atau pelatihan ini di periode 2017 di PT KAI Logistik Jakarta Pusat, mengalami penurunan drastis, dan sedikitnya materi yang disampaikan belum dimengerti, hasil wawancara diketahui penurunan pelatihan pada selama tahun 2017 diakui pimpinan perusahaan bahwa pelatihan di Kantor PT KAI Logistik Jakarta Pusat belum di program dengan baik, dan peneliti melihat dan mengamati di PT KAI Logistik Jakarta Pusat sesuai dengan judul peneliti di atas, terdapat produktivitas kerja yang kurang baik, artinyadari pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan ini tidak sesuai dengan apayang diharapkan oleh peserta karyawan.

Berdasarkan semua uraian yang di atas dan sebab permasalahan yang terjadi di latar belakang, maka dari hal itu penulis disini tertarik ingin sekalimengamati, melihat serta melakukan suatu kegiatan yang berkenaan dengan judul penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik PT KAI Logistik Jakarta Pusat”*.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian di atas, dijabarkan sebagaiberikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik Jakarta Pusat ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik Jakarta Pusat ?
3. Apakah Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh simultan bersama- sama terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik Jakarta Pusat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik di Jakarta Pusat
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadapkinerja karyawan pada PT KAI Logistik di Jakarta Pusat
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik di Jakarta Pusat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian dapat menjadi suatu pertimbangan perusahaan dalam merumuskan tujuan dalam bidang personalia yang berhubungan dengan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan Penelitian ini, diharapkan mampu menerapkan ilmu yang



sudah dihasilkan selama duduk di bangku perkuliahan, dan menambah pengetahuan wawasan mendalam, pengalaman praktis dalam mengupas suatu masalah atau gejala, dan dari masalah itu dapat ditarik menjadi suatu analisis kesimpulan dan pengambilan keputusan.

1.5 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini sangat membatasi masalah pelatihan yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja karyawan yang hanya di bidang logistik saja, tidak di luar itu, sehingga masalah yang diteliti oleh penulis ini hanya di lingkup judul penelitian oleh Peneliti yaitu pengaruh pelatihan kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT KAI Logistik Jakarta Pusat.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan penelitian proposal skripsi yang peneliti ajukan sebagai judul penelitian peneliti di atas, maka dalam hal ini penulis memberikan sistematika penulisan yang menguraikan sebab akibat yang terjadi pada permasalahan dalam topik judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sehingga dalam sistematika penulisan dapat memudahkan penelitian dalam mencerna apa yang disajikan dalam skripsi ini. Berikut ini adalah pemaparan dalam menentukan sistematika penulisan yang digunakan:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan latar belakang, fenomena penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian dan serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat teori-teori setiap variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan desain penelitian, jenis penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan bab ini berisikan hasil yang telah di analisis, profil organisasi atau perusahaan, struktur maupun deskripsi data responden, membahas hasil data dari penelitian dan pengujian.

BAB V PENUTUP

Penjelasan bab ini berisikan keseluruhan penelitian yang diambil kesimpulannya dan implikasi manajerial bagi perusahaan maupun peneliti.

