

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha sangat berkaitan erat dengan penggunaan sumber daya manusia sebagai kunci sukses bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena kemampuan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, (Panjaitan *et al.*, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau instansi

pemerintah. Untuk mencapai hal tersebut, dalam pemerintahan dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola sumber daya manusia supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan (Natsir *et al.*, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai target perusahaan. Kinerja yaitu hasil dari kerja yang baik secara kuantitas dan kualitas yang akan digapai seorang pegawai, saat mengerjakan tugas nya dengan tepat waktu dan tanggung jawab yang sudah diberikan atasan. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja mengukur seberapa sukses seorang pekerja menyelesaikan kewajiban pekerjaan. Kinerja dinilai dari segi hasil dan terkadang disalah pahami sebagai upaya atau ekspresi *energy*, (Prasetyo, 2023).

Menurut Windi *et al.*, (2024), Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja, pelatihan kerja adalah suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara

kecakapan karyawan dengan permintaan bertujuan untuk meningkatkan efisien dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan pemilik CV Dinasti Jati Furniture terdapat kejadian perubahan kinerja karyawan pada CV Dinasti Jati Furniture, Fenomena penurunan kinerja karyawan di CV Dinasti Jati Furniture diduga dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan kompensasi yang kurang optimal. Kurangnya pelatihan yang efektif dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka secara maksimal, sementara sistem kompensasi yang kurang adil atau tidak memotivasi dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas mereka. Kombinasi kedua faktor ini dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, serta tingkat kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan kinerja secara keseluruhan dalam perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan evaluasi terhadap program pelatihan serta kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan.

Kurangnya adanya pelatihan skill bagi para karyawan baru khususnya pada bagian produksi dan *finishing*, mengakibatkan banyak yang mengundurkan diri di karenakan mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan terasa tidak sebanding dengan kemampuan mereka sehingga produksi CV Dinasti mengalami penghambatan. Pada CV Dinasti Jati Furniture sebelumnya terdapat beberapa pelatihan seperti berikut.

**Tabel 1.1 Data Pelatihan CV Dinasti Jati Furniture**

| No | Nama Pelatihan                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pelatihan keselamatan dan Kesehatan kerja ( <i>safety training</i> ) |
| 2  | Pelatihan pengendalian kualitas ( <i>Quality Control</i> )           |

|   |                                                |
|---|------------------------------------------------|
| 3 | Pelatihan Teknis ( <i>technical Training</i> ) |
|---|------------------------------------------------|

Sumber: data pelatihan CV Dinasti Jati Furniture 2023

Selain adanya permasalahan pada pelatihan kerja yang kurang berjalan lancar namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu adalah faktor kompensasi. Pada CV Dinasti Jati Furniture terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukan tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, akibatnya banyak permintaan pinjaman kepada Perusahaan dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Masalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Dinasti Jati Furniture berkaitan dengan bagaimana sistem pemberian upah, insentif, dan tunjangan memengaruhi motivasi serta produktivitas kerja. Sehingga diduga jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, keterampilan, dan kontribusi karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, dan mengurangi tingkat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mendapatkan masalahnya pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dinasti Jati Furniture berkaitan dengan bagaimana kedua faktor tersebut memotivasi dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang tidak sesuai, seperti gaji rendah atau kurangnya insentif, dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Di sisi lain, kurangnya pelatihan kerja dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan alat, memahami standar produksi, atau meningkatkan efisiensi kerja. Jika kedua aspek ini tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan dapat menurun, menyebabkan tingginya tingkat kesalahan produksi

dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, CV Dinasti Jati Furniture perlu mengoptimalkan sistem kompensasi dan pelatihan agar karyawan lebih termotivasi dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun data hasil produksi sebagai berikut.

**Tabel 1.2 data produksi CV Dinasti Jati Furniture**

| No    | Bulan produksi | Jumlah produksi |
|-------|----------------|-----------------|
|       | Januari        | 1000            |
|       | Febuari        | 950             |
|       | Maret          | 935             |
|       | April          | 970             |
|       | Mei            | 956             |
|       | Juni           | 995             |
|       | Juli           | 943             |
|       | Agustus        | 878             |
|       | September      | 856             |
|       | Oktober        | 832             |
|       | November       | 789             |
|       | Desember       | 750             |
| Total |                | 10.854          |

Sumber: Data Produksi Tahun 2024 CV Dinasti Jaya Furniture

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi Dinasti Jati Furniture beberapa hal harus dilakukan agar mencapai target yang perusahaan ingin, dengan itu karyawan harus diberikan pelatihan sesuai dengan kategori pekerjaan yang dilakukan untuk

mencapai kinerja karyawan yang baik, berikut terdapat data karyawan pada perusahaan Dinasti Jati Furniture

Tabel 1.3 Data Karyawan CV Dinasti Jati Furniture

| Data Karyawan CV Dinasti Jati Furniture Tahun 2024 |           |                 |
|----------------------------------------------------|-----------|-----------------|
| No                                                 | Jabatan   | Jumlah karyawan |
| 1                                                  | Admin     | 3               |
| 2                                                  | Sales     | 23              |
| 3                                                  | Finishing | 50              |
| 4                                                  | Driver    | 7               |
| 5                                                  | Produksi  | 67              |
| Jumlah                                             |           | 152             |

Sumber: CV Dinasti Jati Furniture 2024

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas organisasi/perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada sebuah organisasi/perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya

efisiensi perusahaan dilakukan, (Fitri *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai terhadap setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dengan bentuk pemberian insentif kepada karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Andriani, 2020).

Menurut Gunawan (2021), Adapun contoh kasus yang terjadi pada PT G4S Security Benefit Jakarta. Perusahaan ini menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama bagi staf keamanan yang bertugas di proyek PT HM Sampoerna. Pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman tentang prosedur kerja, sementara kompensasi, termasuk gaji dan tunjangan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebagai hasilnya, peningkatan kinerja individu berkontribusi pada pencapaian target perusahaan yang lebih tinggi, meskipun masih ditemukan ketidakpuasan terkait kesetaraan gaji antara staf dengan tanggung jawab berbeda, yang mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Dinasti Jati Furniture” dikarenakan terjadi suatu permasalahan terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian di atas, dijabarkan sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama sama terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture;
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture;
3. Untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut.

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan kepada perusahaan Dinasti Jati Furniture terkait pengaruh pelatihan dan kompensasi terkait kinerja.

Memberikan salah satu sumber informasi mengenai pengembangan ilmu pengetahuan di bidang terkait, khusus terkait bagaimana pelatihan dan kompensasi dapat digunakan sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan berguna untuk tiga aspek berikut ini.

1. Bagi pembaca  
Memberikan wawasan baru dan masukan bagi pembaca khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Dinasti Jati Furniture
2. Bagi universitas  
Menjadi sumber informasi tambahan referensi bagi almameter atau peneliti lain yang memerlukan bahan tambahan sebagai perbandingan sebagai bahan perbandingan informasi untuk membantu dalam membuat penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti  
Diharapkan dari hasil penelitian peneliti dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi program pascasarjana universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia

#### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

Dalam penyusunan penelitian proposal skripsi yang di ajukan sebagai judul penelitian peneliti di atas, maka dalam hal ini memberikan sistematika penulisan yang

menguraikan sebab kibat yang terjadi pada permasalahan 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 masalah, 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, metode 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

