

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan di dalam perusahaan, manusia adalah penggerak dan merupakan aset utama yang paling berharga yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena tercapainya keberhasilan tujuan di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Wijonarko menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset yaitu dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan *Individual Capacity* dan *Organizational Competitiveness*, selain itu peningkatan Kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat. (Wijonarko, 2012). Untuk menciptakan keunggulan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas di dalam perusahaan di perlukan pengelolaan manajemen yang baik dan tepat, karena sebarang canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan sangat menghambat tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Kesadaran diri untuk berkembang dan mendapatkan pengetahuan yang berguna untuk bekal dalam melaksanakan tugas, kecakapan dalam bernegosiasi merupakan salah satu hal yang wajib dimiliki oleh setiap manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Namun terkadang tidak semua manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan mau mengembangkan potensi yang dimilikinya, kecenderungan memiliki sifat yang malas dan enggan mengembangkan diri menjadi kendala perusahaan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Dessler (2011), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti porsi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Untuk itu salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan kerja untuk mengetahui kapasitas kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru, sikap dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan dan dapat tetap bertahan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan

pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan tidak hanya sebatas pada bagaimana memberikan perhatian, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana menjaga agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata peserta latihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada karyawan sehingga peserta akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Selain pelatihan kerja, budaya organisasi juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah suatu lingkungan atau suatu kebiasaan dalam perusahaan yang telah ditentukan oleh peraturan ataupun yang telah di terapkan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan agar mematuhi suatu peraturan ataupun kebiasaan yang baik bagi perusahaan. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan kepada

perusahaan. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan agar bekerja baik secara individu maupun kelompok. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kedisiplinan terutama dalam hal datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya atau dalam melaksanakan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan sehingga menjadi budaya tidak disiplin, apabila hal ini dibiarkan maka kinerja karyawan pada perusahaan kurang maksimal. Dalam hal ini budaya organisasi sangat penting perannya di dalam mendukung suatu organisasi yang efektif dan berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi di dalam suatu perusahaan akan menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain, apabila budaya organisasi di dalam perusahaan itu memberi dampak yang baik maka akan membawa pengaruh yang positif untuk kinerja karyawan dan tercipta keunikan budaya pada suatu organisasi tersebut sehingga membawa identitas terhadap setiap anggota organisasi.

Setiap karyawan di dalam perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun ada yang berpendapat juga jika uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab mereka

dalam menyelesaikan pekerjaan apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya adalah bekerja untuk mendapatkan uang yang berbentuk gaji. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi yang sesuai karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan standard dan aturan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut bisa disebut sebagai suatu reward atau bonus. Kompensasi sendiri terdiri dalam 2 kategori adalah finansial dan nonfinansial. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kinerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu reward dan bonus dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan Astuti (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang

diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan, apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja dianggap sangat penting bagi perusahaan sebagai penilaian setiap karyawan untuk bahan pertimbangan guna pemberian kompensasi dan apakah sesuai dengan kedudukan karyawan. Kinerja juga dianggap sebagai nama baik bagi perusahaan dan menjadi ekspektasi yang baik bagi lingkungan masyarakat maupun investor yang ada (Darodjat, 2015). Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja dengan standar pekerjaan, apabila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang

karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka akan timbul perasaan tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah apresiasi, tujuan kinerja menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2013).

PT. Ardend Adhikara Pandita merupakan sebuah Badan Usaha penyedia jasa labour supply berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia

yang terampil dan profesional. Visi perusahaan adalah membangun dan melayani mitra kerja di seluruh Indonesia dengan cara memberikan kontribusi kinerja yang prima untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis mitra secara maksimal. Misi perusahaan adalah senantiasa berusaha menciptakan ide-ide inovatif dengan tetap mempertahankan ciri khasnya demi kepuasan mitra kerja. Mencoba selalu terbuka dalam setiap komunikasi, memberikan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja dan target yang ingin dibangun dan dicapai serta sedapat mungkin menyediakan solusi alternatif terhadap berbagai permasalahan yang ada. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada setiap divisi yaitu *Management, Security, Office Boy, Housekeeping, dan Driver* dengan mengadakan pelatihan kerja dan mengundang konsultan untuk memberikan motivasi dan arahan kerja supaya lebih terarah untuk jangka panjang. Pelatihan untuk karyawan dan konsultasi dengan konsultan diadakan sebulan sekali, pelatihan pengembangan inovasi untuk gagasan dan ide-ide baru dilakukan 1 bulan 2 kali, sedangkan untuk komunikasi terbuka (*meeting internal*) diadakan sebulan sekali. Kebiasaan perusahaan yang dilakukan setiap hari yaitu administrasi surat menyurat, hal ini dilakukan karena setiap hari selalu ada proses administrasi. Budaya organisasi dalam hal kedisiplinan diterapkan jam kerja dan jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam perusahaan, meskipun demikian masih banyak karyawan yang tidak menaati sehingga terlambat masuk kerja. Keterlambatan karyawan pada saat jam masuk kerja salah satunya disebabkan karena latar budaya yang berbeda-beda, asal daerah dan kebiasaan yang mereka lakukan. Dalam upaya pengembangan SDM tersebut kendala perusahaan yaitu mengenai negosiasi, kurangnya

pemahaman karyawan terhadap materi yang disampaikan pada saat pelatihan kerja, sikap individu karyawan dalam hal budaya organisasi dan pengambilan keputusan. Hal tersebut tentu akan menurunkan produktivitas perusahaan karena disebabkan SDM yang tidak optimal.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ardend Adhikara Pandita diperlukan kerjasama yang solid antara perusahaan dan karyawan. Dari kedua belah pihak harus mengetahui solusi apa saja yang harus diterapkan sehingga tujuan perusahaan akan dicapai secara efektif dan efisien. Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan diatas dapat kita lihat bahwa kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Ardend Adhikara Pandita di Jakarta Selatan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardend Adhikara Pandita di Jakarta Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- 1.2.1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan?

- 1.2.2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan?
- 1.2.3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan?
- 1.2.4. Apakah pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan.
- 1.3.4. Untuk menganalisis pengaruh peltihan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ARDEND ADHIKARA PANDITA, Jakarta Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga inspirasi bagi kalangan umum maupun stakeholder terkait baik untuk kepentingan teori maupun praktis. Penulis mengklarifikasikan manfaat penelitian ini antara lain:

1.4.1. Secara teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pengalaman, melatih keterampilan dan pengetahuan serta wawasan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, melengkapi dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia sebagai salah satu referensi tambahan yang membahas tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

1.4.2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk melihat kebutuhan

karyawan dalam program pengembangan perusahaan terutama manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi dan tambahan referensi tentang manajemen sumber daya manusia sehingga masyarakat dapat menerapkannya di dalam kehidupan sehari-hari.