

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien guna untuk tercapainya keberhasilan suatu perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan karena didalam sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional. Adanya sumber daya manusia tenaga kerja, bukanlah jaminan suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Sun Hope Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang multi level marketing sebuah suplemen nutrisi. Dimana yang akan peneliti

teliti lebih kepada sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Sun Hope Indonesia.

Adapun yang terjadi pada PT. Sun Hope Indonesia, prestasi kerja yang dimiliki karyawan mengalami penurunan sehingga perusahaan merasakan kurang memuaskan atas hasil kerja karyawan. Kurang dari 50% karyawan PT. Sun Hope Indonesia tidak adanya peningkatan bekerja.

Menurut Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2013:46), suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajr. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

Berdasarkan hasil pra survei peneliti menemukan masalah pelatihan yang dilaksanakan PT. Sun Hope Indonesia, yaitu pelatihan hanya diberikan kepada tim marketing saja dikarenakan Sun Hope Indonesia bergerak dalam bidang multilevel marketing sedangkan karyawan lain tidak ada pelatihan secara khusus. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerja seluruh karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setelah peneliti melakukan pra survei pada PT. Sun Hope Indonesia, dilihat dari segi disiplin kerjanya. Tidak semua karyawannya menaati peraturan yang ada, sebagian karyawan tidak patuh akan disiplin kerjanya. Seperti masih ada sebagian karyawan pada jam kerja yang terlambat datang, kurang maksimalnya dan ketepatan waktu dalam penyerahan pekerjaan serta tidak memaksimalkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan

Data Pelaporan	Jumlah Karyawan	Karyawan Sakit	Karyawan Izin	Karyawan Alpha
November	44	9	5	1
Desember	44	5	6	0
Januari	44	3	2	5

Sumber : Data diolah peneliti (2016)

Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti pada PT. Sun Hope Indonesia, peneliti mendapat informasi bahwa tidak adanya pemberian komisi atas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik dalam meningkatkan

prestasi kerja dengan menghubungkan kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sun Hope Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia?
4. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia ?
5. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Sun Hope Indonesia.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya dalam hal pelaksanaan pelatihan karyawan, guna meningkatkan kualitas kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai bahan pertimbangan dalam dunia kerja.

