BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Salah satu hal yang mendasar dalam perkembangan dan kemajuan pembangunan adalah sumber daya manusia yang mendukung proses pembangunan itu sendiri. Penataan sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, nonformal dan informal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur pelatihan. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kepada pelanggan secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan.

Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas dan profesionalisme yang dimiliki karyawan.

Terkait dengan pelatihan yang ada di PT mulia sukses perdana, dapat ditunjukkan dengan table dibawah ini:

Tabel 1.1

Peserta pelatihan Tahun 2015 – 2016

No	Training 2015	Pelatihan	Peserta
1	Pelatihan untuk karyawan pendatang baru	3 Bulan	30
2	Pelatihan pemimpin(SPV,Asm,Manager)	1 Tahun Sekali	10
3	Pelatihan karyawan Kitchen	1 Tahun Sekali	10
4	Pelatihan karyawan kitchen Supervisor	1 Tahun Sekali	5
Jumlah			**45**
No	**Training 2016**	**Pelatihan**	**Peserta**
1	Pelatihan untuk karyawan pendatang baru	3 Bulan	5
2	Pelatihan pemimpin(SPV,Asm,Manager)	1 Tahun Sekali	2
3	Pelatihan karyawan Kitchen	1 Tahun Sekali	2
4	Pelatihan karyawan kitchen Supervisor	1 Tahun Sekali	2
Jumlah			**11**

Sumber: PT Mulia Sukses Perdana 2017

Bedasarkan tabel diatas, dapat peneliti jelaskan bahwa, jumlah peserta pelatihan dari tahun 2015 cukup maksimal dan tahun 2016 cenderung menurun, hal ini akan berdampak pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan yang datang dan akan meningkatkan jumlah komplain pelanggan kepada perusahaan.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan

bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2013:198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti : Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Sedangkan Sutrisno (2015:96) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkam disiplin yang menurun akan menjadi memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penerapan disiplin kerja bagi pegawai bertujuan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada instansi tersebut, sehingga penyelewengan-penyelewengan kerja dapat di atasi.

Selain itu dari ketidak hadiran karyawan yang peneliti dapatkan dan rangkum seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan 2016

Bulan	Sakit	Keterlambatan
Jan-16	8	4
Feb-16	4	4
Mar-16	2	7
Apr-16	6	5
Mei-16	6	7
Jun-16	7	9
Jul-16	4	4
Agust-16	2	4
Sep-16	9	6
Okt-16	2	7
Nop-16	3	4
Des-16	2	4
Jumlah	**55**	**65**

Sumber: PT Mulia Sukses Perdana 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kehadiran karyawan selama kurun waktu Januari 2016 s/d Desember 2016 terdapat 55 karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, dan keterlambatan karyawan dari jam kerja yang telah ditetapkan (3 Ship) menunjukkan angka yang relatif tinggi yaitu 65 karyawan.

Tingginya angka ketidak hadiran dan keterlambatan ini akan berdampak pada beban kerja karyawan lainnya, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang terlambat akan mengganggu pekerjaan lainnya dimana kordinasi dan hubungan kerja menjadi terhambat, dan menyebabkan laporan-laporan dan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan membutuhkan waktu tambahan kerja (lembur). Jika hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja organisasi dan kinerja karywan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Berdasarkan dua tabel diatas peneliti memberikan kesimpulan tentang pentingnya disiplin kerja dan pelatihan karyawan atas kinerja karyawan.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk memotivasi mereka guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan akan tercipta pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan akan berfikir tempat mereka bekerja dapat memahami dan serta dapat memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan kutipan Hasibuan (2013:117) yang mengemukakan bahwa kompensasi karyawan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan atau organisai.

Manajemen memperhitungkan kompensasi karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus di bayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Menurut Henry Simamora (2014:445) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawana Kompensasi diberikan perusahaan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi perusahaan biasanya diukur dengan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:181) yang meyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yag penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupaka salah satu aspek sensitif di dalam hubungan kerja. Skema

upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktifitas ndan keuntungan perusahaan, untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi, menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia denmgan sistem imbalan intristik dan eksentrik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Dari hasil pengamatan peneliti pada tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi, diantaranya:

Tabel 1.3

Jenis Pemberian Kompensasi

No	Jenis Kompesasi	Ket
1	BPJS(Badan Penyelenggaran jasmani kesehatan)	Ada
2	JKK(jaminan kecelakan kerja & JKN(jaminan kerja Nasional)	Ada
3	Service Charger 5,5% per karyawan	Ada
4	Pensiun/Pesangon	Tidak Ada
5	THR	Ada
6	Bonus/Lembur	Tidak Ada

Sumber: PT Mulia Sukses Perdana

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, masih adanya pemberian kompensasi untuk karyawan yang tidak sesuai harapan, khususnya pada pemberian pensiun/pesangon. Dimana pemberian uang pensiun/pesangon adalah salah satu yang paling diharapkan oleh karyawan. Selain itu asuransi kesehatan tidak diberikan karena sudah diikut sertakan besama dengan BPJS. Dari segi pemberian bonus/lembur perusahaan tidak ada dan tidak diberikan bila karyawan lembur atau bonus melainkan di gantikan dengan hari libur kerja.

Penelitian terdahulu dengan judul yang relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka di bawah ini peneliti rangkum beberpa hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini.

Peneltian yang dilakukan oleh Januar Pujiasymi, Hairudinor, dan Taharuddin 2017 menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Luh Gede Dea Putri Maharani dan Maria M Ratna Sari 2014, menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan orientasi dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneltian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangggamu dan Silvya L. Mandey 2014, menyimpulkan bahwa Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong 2015 menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak signifikan nilainya terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gina Sheelsia Tampi Gainer Frisky Lakoy 2013 menyimpulkan bahwa secara bersama kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Arfindy Parerung, Adolfina, dan Peggy A. Mekel 2014 menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan adanya perbedaan hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mulia Sukses Perdana.**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tedapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana?
2. Apakah tedapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana?
3. Apakah tedapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana?
4. Apakah tedapat pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana?

3. Pembatasan Masalah

Pembatasan topik penelitiaan dalam penelitian, peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mulia Sukses Perdana di 5 Otlet yang ada di Jakarta Cabang Pondok Indah 1 Jakarta Selatan, Central Park.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

4. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

a) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana.

b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana.

c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana.

d) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Sukses Perdana.

2. Kegunaan Penelitian

a) Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai landasan untuk menerapkan ilmu dan memperdalam pengetahuan dalam dunia pekerjaan yang selama ini telah peneliti peroleh selama menempuh studi di Universitas Satya Negara Indonesia.

b) Manfaat Bagi Akademik

Sebagai sebuah sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam perkembangan serta dalam memahami pengetahuan ilmu ekonomi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan serta sebagai bahan referensi bagi adik-adik kelas yang

akan mengadakan penelitian, khususnya pelatihan, disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja.

c) Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA