

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju disertai teknologi tinggi dan selalu *ter-update* dari waktu ke waktu, dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan serta harus mampu mengelola perusahaan dengan baik supaya tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Salah satunya dengan mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang memegang peranan sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan, seorang karyawan harus mampu memiliki kualitas yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap perusahaan akan mengharapkan karyawannya mampu memiliki prestasi kerja yang baik. Perusahaan dapat melihat prestasi suatu karyawan melalui kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna menunjang tujuan perusahaan. Dengan pelatihan yang professional, kompensasi yang baik dan disiplin kerja akan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai organisasi.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tiga diantaranya adalah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik.

Masalah tentang pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Dua Putra Bersinar (Propre Laundry Profesional) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa laundry satuan atau disebut juga Komersil. Presentase pencapaian target karyawan secara keseluruhan di sajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Tingkat Realisasi Karyawan Bagian Produksi
PT Dua Putra Bersinar
Tahun 2013-2015

Tahun	Target Loading /pcs	Total Pencapaian	Presentase Pencapaian
2013	22.800	21.421	93%
2014	26.676	23.574	88%
2015	30.878	25.992	84%

Sumber: PT Dua Putra Bersinar, Cinere 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian target karyawan mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan dibuktikan pada tabel diatas bahwa prestasi karyawan dari tahun 2013 sampai tahun 2015, yaitu tahun 2013 sebesar 93%, sedangkan tahun 2014 sebesar 88%, dan di tahun 2015 sebesar 84%.

PT. Dua Putra Bersinar menuntut setiap karyawannya untuk memberikan prestasi kerja maksimal dengan mencapai target-target yang ditetapkan bertujuan untuk menunjang produksi perusahaan. Walaupun PT. Dua Putra Bersinar ini adalah salah satu yang memiliki kualitas pencucian melalui Program Jaminan Kualitas (QATB) hasil pencucian di uji secara laboratorium hingga 25 kali pencucian. Dengan banyaknya persaingan yang ada di Indonesia ini, maka PT. Dua Putra Bersinar ini harus mampu menghadapi dan memberikan motivasi karyawannya supaya lebih berprestasi untuk meningkatkan target yang di inginkan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:150) prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Produksi dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut yaitu kualitas SDM yang ada pada perusahaan yaitu karyawan yang mempunyai kualitas dan jiwa kompetensi yang tinggi akan memberikan prestasi kerja, karena dengan semakin tingginya prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh produksi suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu pelatihan. Menurut Sedarmayanti (2011:163) pelatihan dan pengembangan merupakan usaha menegurangi atau menghilangkan terjadinya perubahan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan.

Penerapan pelatihan yang ada pada PT. Dua Putra Bersinar dengan cara memberikan proses belajar (training) untuk memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) di perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan, karyawan tersebut dapat memiliki skill (keterampilan).

Kompensasi atau balas jasa juga merupakan suatu hal yang berarti dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai Zainal, et al (2014:541) kompensasi merupakan pendapatan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya.

Oleh karena itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi di perusahaan PT. Dua Putra Bersinar merupakan komponen paling penting dalam hal sistem kerja. Setiap karyawan yang bekerja diberikan kompensasi dalam jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan posisi, peran serta tanggung jawab yang dipegangnya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menjadi semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan menciptakan motivasi dalam bekerja serta diharapkan akan mampu menciptakan karyawan yang berprestasi. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji atau upah, bonus yang sesuai dengan standar perusahaan tersebut.

Selain itu, dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan di perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari diri sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

PT. Dua Putra Bersinar dalam menjalankan kegiatan dan tujuan perusahaan menerapkan kedisiplinan pada setiap karyawannya. Kedisiplinan dalam bekerja ini diharapkan mampu menjadikan perusahaan menciptakan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi. PT. Dua Putra Bersinar dapat memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.

Berikut beberapa pemaparan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang dapat dijadikan sebagai referensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Menurut Aris Baharuddin (2013) dengan judul **“pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area pelayanan dan jaringan Malang.** Menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Malang.

Menurut Denis Gragorius Lagale (2014) dengan judul **“Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Manado.**

Menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) area Manado.

Menurut penelitian Dini Krismasari (2014) dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula tjoekir.** Menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian Administrasi, Keuangan dan Umum pada pabrik gula tjoekir di kabupaten Jombang.

Penelitian dengan variabel disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan salah oleh Aulia Hani Rahmawati (2013) **“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.** Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan karena terdapat fenomena masalah dalam PT. Dua Putra Bersinar serta perbedaan hasil penelitian maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Maka judul yang diteliti adalah **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Dua Putra Bersinar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dua Putra Bersinar?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dua Putra Bersinar?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dua Putra Bersinar?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dua Putra Bersinar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Dua Putra Bersinar
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Dua Putra Bersinar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Dua Putra Bersinar

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Dua Putra Bersinar

1.3.2 Kegunaan penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan media pokok pengetahuan yang diperoleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia, serta penulis dapat mengelola langsung sumber daya manusia pada PT. Dua Putra Bersinar.

2. Bagi Manajemen

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi, khususnya departemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bentuk pengetahuan wawasan, terutama pada bidang SDM mengenai pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dan juga sebagai referensi pengetahuan para akademisi dalam penelitian selanjutnya.