

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

PT. Sinar Surya Megah Perkasa merupakan perusahaan percetakan buku, flyer, shopping bag, agenda, kalender di Jakarta. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan percetakan lain. Percetakan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan

persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Karyawan PT. Sinar Surya Megah Perkasa diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil pencapaian jumlah Produk PT. Sinar Surya Megah Perkasa tahun
2014 - 2016

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi	Presentase
1	2014	8.000.000 pcs	7.553.951 pcs	94%
2	2015	8.000.000 pcs	7.366.466 pcs	92%
3	2016	8.000.000 pcs	6.934.119 pcs	87%

(Sumber : PT. Sinar Surya Megah Perkasa, 2016)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT. Sinar Surya Megah Perkasa diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dikembalikan semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan PT. Sinar Surya Megah Perkasa. Hasil Kualitas produk di sajikan dalam Tabel 1.2

Tabel 1.2

Kualitas produk yang dihasilkan PT. Sinar Surya Megah Perkasa tahun
2014-2016

No	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk rusak
1	2014	7.553.951 pcs	550 Pcs
2	2015	7.366.466 pcs	798 Pcs
3	2016	6.934.119 pcs	834 Pcs

(Sumber : PT. Sinar Surya Megah Perkasa, 2016)

Dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan.

Tabel 1.3

Strandar waktu kerja karyawan PT. Sinar Surya Megah Perkasa
tahun 2014- 2016

No	Tahun	Target waktu	Realisasi
1	2014	10.000 pcs/ hari	9.755 pcs/hari
2	2015	10.000 pcs/ hari	9.381 pcs/hari
3	2016	10.000 pcs/ hari	8.960 pcs/hari

(Sumber : PT. Sinar Surya Megah Perkasa)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa

karyawan dan pimpinan PT. Sinar Surya Megah Perkasa menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya pelatihan terhadap karyawan lama kompensasi yang diterima karyawan, dan motivasi kerja karyawan.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Pelatihan kerja. Menurut Dessler dalam Agusta dan Sutanto (2013:1), pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Fenomena masalah yang ada dalam perusahaan PT. Sinar Surya Megah Perkasa adalah masalah pelatihan yang kurang mendapat perhatian, dimana menurut karyawan pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru dan tidak memperhatikan karyawan lama sehingga membuat keterampilan dan produktifitas tidak berkembang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan juga berkurang sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Selain Pelatihan, berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan menurunnya kinerja karyawan PT. Sinar Surya Megah Perkasa diindikasikan karena kompensasi. menurut Sedarmayanti (2015: 239) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan hanya memenuhi standar UMP, tidak adanya liburan wisata dan cuti yang diberikan oleh perusahaan membuat sebagian karyawan menjadi stress sehingga hasil kerjanya kurang maksimal. Selain itu karyawan juga berpendapat bahwa tidak adanya asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan karena tidak ada jaminan jika sewaktu waktu terjadi kecelakaan di lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014: 1).

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh PT. Sinar Surya Megah Perkasa karena ditinjau lebih lanjut terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan oleh perusahaan kebutuhannya untuk

berprestasi (achievement), untuk mendapatkan kekuasaan (power) dan untuk afiliasi (affiliation) terpenuhi. Karyawan merasa kurangnya motivasi dari atasan terhadap bawahan, begitu juga kurangnya motivasi dari karyawan lama terhadap karyawan baru, sehingga membuat karyawan tidak semangat, tidak efektif, dan tidak maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil produk rusak yang semakin bertambah. Untuk itu motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan akan lebih efektif dan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan

Selain adanya fenomena masalah diatas juga ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) menyakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh T. Olga Silvia (2013) menyakatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) menyakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012) menyakatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) menyakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani (2013) menyakatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Megah Perkasa?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa?
4. Apakah Pelatihan, kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa.
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan peneliti terkait dengan pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Sinar Surya Megah Perkasa untuk membantu memecahkan masalah, pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Sinar Surya Megah Perkasa.

