

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.I Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia global. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah. Sesempurna apapun organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu akan berjalan apabila ada faktor manusia sebagai penggerak.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran seorang karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya, Pada dasarnya kinerja organisasi adalah hasil kinerja seluruh pegawai sehingga untuk meningkatkan kinerja organisasi hanya dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Prof. Dr. Wibowo (2011:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan kinerja organisasi menurut Keban (2004:183) yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah

melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar mereka merasa puas terhadap kinerja yang mereka lakukan.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, secara efisiensi dan efektivitas produksi. Menurut Syaiful Anwar (2012), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi penting dalam hubungannya dengan karyawan, kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik (Danang Sunyoto, 2012:153).

Kompensasi lebih sering dikenal dengan sebutan upah dan gaji atau imbalan atas upaya yang telah mereka kerjakan dalam pencapaian tujuan organisasi dan

tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji namun kompensasi juga termasuk insentif atau perangsang dalam upaya mensejahterakan karyawan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:240), besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian, program pemberian kompensasi juga sangat penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.

Selain faktor pemberian kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Keberhasilan suatu organisasi adalah tergantung pada penerapan pelatihan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Bambang Hermanto (2014) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai efisien dan efektif. Dengan dilaksanakan program pelatihan diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya diorganisasi.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau karyawan perusahaan. Manfaat dari pelatihan itu sendiri bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih mudah. Oleh karena itu pentingnya pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan yaitu agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

PT. SAN ARTHA UTAMA adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi listrik dan pengadaan barang. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Koba, Air Mesu Timur Bangka Tengah. PT. Sans Artha Utama didirikan pada tahun 2008 dan sekarang memiliki 42 karyawan dengan tingkat pendidikan antara SD-S2 seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel I.1 Jumlah dan tingkat pendidikan karyawan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	S2	1	2,4
2	S1	3	7,1
3	SMK	36	85,7
4	SMP	1	2,4
5	SD	1	2,4
Total		42	100%

Sumber : PT. San Artha Utama Bangka Tengah 2016

Dari tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa (2,4%) karyawan yang berpendidikan S2, (7,1%) berpendidikan S1, (85,7%) berpendidikan SMK dan

(2,4%) berpendidikan SMP dan SD. Dengan demikian mayoritas pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT.San Artha Utama adalah SMK.

Meskipun dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Adapun masalah yang sering terjadi di PT. San Artha Utama yaitu keterlambatan waktu penyelesaian kerja .Berdasarkan tabel I.2 dapat dilihat bahwa terjadi keterlambatan dari tahun ketahun saat menyelesaikan pekerjaan. Terlihat pada beberapa tahun terakhir keterlambatan penyelesaian kontrak pekerjaan mencapai 13 kali keterlambatan dengan durasi penyelesaian terbesar mencapai 1 tahun yaitu pada tahun 2014 dengan paket pekerjaan pemasangan GSW. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan bagian pengawas lapangan, penyebab dari keterlambatan tersebut yaitu kurang cekatannya karyawan bagian teknisi dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya ketidakpahaman sebagian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh PT. San Artha Utama tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, dalam artian belum mampu bekerja secara maksimal terbukti dari tidak tercapainya target tiap tahun.Hal ini merupakan akibat dari ketidak mampuan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan kepada karyawan bagian teknisi agar dapat memberikan motivasi sehingga karyawan bagian teknisi lebih cekatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan .Dengan demikian para karyawan

dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

**Tabel I.2 Beberapa pekerjaan di PT. San Artha Utama yang waktu penyelesaiannya Terlambat**

No.	Nama Paket Pekerjaan	Tanggal selesai menurut kontrak	Tanggal Selesai menurut BA. serah terima
1	Pekerjaan Penggantian KWH Meter Usia Pemasangan Diatas 7 Tahun PT.PLN (Persero) Wil Babel – Cab Bangka	01/01/2011	28/01/2011
2	Pengadaan LV PANEL 2 jurusan 250 a lengkap alat ukur dan tegangan untuk pergantian RAK TR Keropos di Cabang Bangka	24/11/2011	06/12/2011
3	Penyambungan dan Pemasangan Listrik Kantor dan Rumdin (Belanja Jasa Pemasangan Listrik)	18/11/2011	21/01/2011
4	Pekerjaan Pengadaan dan Pemasangan PLTS untuk Jalan Pedesaan	26/07/2011	27/07/2011
6	Pekerjaan Pengadaan dan Pemasangan PLTS untuk Desa yang jauh Dari jangkauan Listrik	26/07/2011	27/07/2011
7	Pekerjaan Pengadaan Barang (Pengadaan Lampu Penerangan Jalan)	29/10/2012	25/12/2012
8	Pembangunan SUTM Expres Penyulang OG-GI Kampak sepanjang 13.195 kms s.d SPBU Pangkalan Baru	03/07/2014	14/11/2014
9	Pemasangan GSW	20/05/2014	12/05/2015
10	Pembangunan SUTM Expres Penyulang OG-GI Kampak sepanjang 13.195 kms s.d SPBU Pangkalan Baru	20/05/2014	14/11/2014
11	Jasa Perluasan SUTM dan Gardu Sisipan Distribusi Rayon	05/11/2014	14/11/2014

Pangkalpinang			
12	Pemasangan SKTM 3X 240 mm Double Feeder Pembongkaran SUTM dan Gardu Distribusi	24/12/2014	07/05/2015
13	Pembangunan JTM JTR Dan Gardu Distribusi Paket 12	25/08/2015	29/20/2015

---

Sumber : PT. San Artha Utama Bangka Tengah 2016

Selain itu, permasalahan pada PT. San Artha Utama yaitu pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan yang belum merata. Pemberian kompensasi oleh PT. San Artha Utama dalam bentuk kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung, kompensasi finansial langsung diberikan kepada karyawan yang berada dibagian kantor dalam bentuk gaji, bonus pertahun dan uang makan. Gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan bagian kantor berbeda-beda, pemberian gaji sesuai dengan jabatan yang ada dalam perusahaan, gaji yang diberikan berkisar antara Rp. 1000.000,00 – Rp. 2.750.000,00. Sedangkan untuk bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan lamanya masa kerja karyawan diperusahaan. Bonus yang diberikan perusahaan kepada bagian kantor berkisar Rp. 1.585.000,00 – Rp. 4.874.600. Disamping itu juga perusahaan memberikan uang lembur, untuk uang lembur diberikan Rp. 10.000x1jam/hari, dan untuk uang makan diberikan kepada seluruh karyawan sebesar Rp. 480.000/bulan.

Sedangkan untuk bagian teknisi hanya mendapatkan kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji dan uang makan, Gaji yang diberikan oleh perusahaan untuk bagian teknisi sebesar RP. 2.142.000,00. Sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk asuransi dan BPJS. Berdasarkan wawancara penulis kepada beberapa orang bagian

teknisi bahwa adanya ketidakpuasan serta ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Lama masa kerja karyawan bagian teknisi tidak dipertimbangkan dalam penentuan besaran gaji yang diterima. Karyawan yang sudah bekerja 5 tahun namun tidak memiliki jabatan, besar gajinyasama dengan karyawan yang baru bekerja beberapa bulan. Padahal lama masa kerja dapat dijadikan penilaian bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan berbanding lurus dalam artian semakin baik pemberian kompensasi suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan yang akhirnya berdampak pada kemajuan perusahaan. Tetapi kenyataannya PT. San Artha Utama memberikan kompensasi yang berupa tunjangan yang tidak merata sehingga kinerja karyawan menurun dan berdampak buruk pada perusahaan.

Selain itu, dugaan penyebab lain dari masalah pada PT. San Artha Utama yaitukurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan bagian teknisi sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, karena kurang cekatannyateknisi terhadap permasalahan teknis perusahaan.

**Tabel I.3 Materi dan Narasumber serta yang mengikuti pelatihan di PT. San Artha Utama Tahun 2015**

Tema	Narasumber	Yang mengikuti pelatihan
1. Pembinaan Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Ir. Amri AK, MM	Direktur
2. Pelatihan SKTT (Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan)	Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral	Direktur PJT

---

Sumber : PT. San Artha Utama Bangka Tengah 2016

---

Berdasarkan tabel I.3 menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. San Artha Utama hanya 2 kali dalam setahun dan kurangnya porsi pelatihan serta tidak menyeluruhnya karyawan yang mendapatkan pelatihan. Mengingat bahwa kurang cekatannya bagian teknisi dalam mengerjakan tugas dan ketidakmampuan dalam memahami tugas yang diberikan perusahaan maka perlunya penambahan porsi pengikut terutama untuk bagian teknisi, karena dari data diatas dilihat bahwa hanya 8 orang bagian teknisi yang baru mengikuti pelatihan sedangkan masih tersisa 22 orang yang tidak mendapatkan pelatihan.

Padahal sebaiknya karyawan harus diberikan pelatihan yang cukup agar dapat melatih dan membangun karyawan yang mampu mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Kurangnya pemberian pelatihan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, karena dalam menghadapi persaingan yang ada perusahaan harus dapat mengatasi permasalahan tersebut agar dapat mencapai pengembangan dan kemajuan perusahaan dan diharapkan mampu dalam menjalankan tugas yang dibebankan sekarang ini sehingga kesenjangan yang timbul antara kemampuan karyawan yang diharapkan oleh PT. San Artha Utama dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat diatasi.

Melihat pernyataan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Analisis Pemberian Kompensasi dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi pada PT. San Artha Utama Bangka Tengah**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi, pelatihan dan kinerja organisasi di PT. San Artha Utama ?
2. Apakah pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama ?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama ?
4. Apakah pemberian kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT. San Artha Utama, dikhususkan pada pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Memberikan gambaran mengenai pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja organisasi di PT. San Artha Utama.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan kerja karyawan untuk memahami bahwa pentingnya pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja organisasi

#### **2. Manfaat Praktis**

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan peneliti dan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa. Dan diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi pemilik perusahaan maupun karyawan.

#### **3. Manfaat Kebijakan**

Sebagai bahan masukan bagi PT. San Artha Utama yang berhubungan dengan masalah – masalah kompensasi dan pelatihan yang akan berkaitan dengan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

### **1.6 Sistem Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, yaitu :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisikan konsep dasar teori, kerangka pemikiran yang melandasi permasalahan dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangan serta memuat mengenai jawaban dari permasalahan yang ada dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan.

## **BAB V PENUTUP**

Terdiri dari kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan-pembahasan serta saran-saran yang dibutuhkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**