

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologiyang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan.Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka dan tugas tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah aset yang dimiliki perusahaan untuk melakukan segala aktivitas operasional perusahaan. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, MSDM adalah suatu

langkah yang dilakukan manajer dalam mengarahkan SDM-nya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar dan mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Tetapi ada beberapa hal yang juga bisa memperbaiki kinerja dengan adanya pelatihan kerja.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkahlaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Selain dengan adanya pelatihan, pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa seperti pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawansupaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organsasi/ perusahaan perlu memberikan

imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Kompensasi yang dimaksud merupakan bagian dari balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan harus dilakukan secara adil dan tepat waktu, agar tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi. Uraian tentang kompensasi di atas menunjukkan bahwa kinerja akan semakin membaik jika kompensasi diberikan secara adil.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. BRINS General Insurance Medan, peneliti menemukan suatu kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan yakni adanya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan karena kurangnya keterampilan. Seperti yang diketahui

bahwa ketidakterampilan karyawan ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugasnyayang dianggap belum bisa dikuasai serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut kompensasi atau balas jasa.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi pada PT. BRINS General Insurance Medan yaitu kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi kepada para karyawan. Perusahaan menetapkan jumlah pemberian kompensasi samarata dalam menetapkan untuk seluruh karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak adil menyebabkan permasalahan karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, peneliti memberikan judul untuk penelitian ini yaitu **“Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRINS General Insurance Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh latar belakang pendidikan yang tidak sesuai atau sinkron dengan pekerjaan atau job desk yang diterima di perusahaan sehingga diperlukan pelatihan kerja.
2. Banyaknya pemberian kompensasi yang tidak adil di PT. BRINS General Insurance Medan.
3. Dengan diadakannya pelatihan kerja perusahaan bermaksud agar karyawan lebih memahami pekerjaan yang diembannya.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah “pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan”.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah penelitian, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan?
3. Apakah pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BRINS General Insurance Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya perusahaan, yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PT. BRINS General Insurance Medan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kompensasi sehingga dapat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi peneliti lainnya

sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang dan menambahkan literatur kepustakaan dibidang penelitian yang sejenis.

4. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Menambah literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, insentif dan kinerja karyawan.