

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Bangun (2012, p.231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Wiyono (2019) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep mengenai kinerja tersebut menunjukkan betapa pentingnya kinerja, sebab

dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai tempat penelitian dipilih CV. Putra Aneka Bandar Lampung yang merupakan sebuah perusahaan bergerak dalam bidang konveksi yang didirikan pada tahun 1995 dengan konsentrasi produksi pemesanan kaos, training, seragam, jaket, almamater, topi, dasi bahkan percetakan banner, mug, payung, dan lainnya baik dalam kuantitas kecil maupun dalam skala partai besar. CV. Putra Aneka Bandar Lampung memiliki jaringan yang luas, mengenal para pengusaha besar baik lokal maupun asing, pejabat penting sehingga ia mampu memasarkan produknya kepada perusahaan-perusahaan besar dan proyek pemerintah daerah. Selain itu CV. Putra Aneka juga menjadi sponsor dalam berbagai event dan itu membawa nama CV. Putra Aneka dikenal oleh masyarakat umum. Jumlah karyawan pada CV. Putra Aneka pada tahun 2019 yaitu ada 61 karyawan yang terdiri dari 24 karyawan bagian jahit, 8 karyawan pada bagian pemmotongan kain, 10 karyawan pada bagian bordir, 4 karyawan pada bagian Desain setting dan 15 karyawan pada bagian sablon.

Bangun (2012, p.234) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan waktu kerja. Jumlah pekerjaan merupakan pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan tugas kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada pimpinan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terkait kuantitas kerja karyawan yaitu pencapaian jumlah produksi pakaian yang belum sesuai dengan jumlah produksi yang ditetapkan perusahaan

Kualitas merupakan pengukuran kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian

bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil. Berdasarkan hasil wawancara pada pimpinan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terkait kualitas kerja karyawan yaitu masih terdapat hasil jaihatan produk yang tidak sesuai standar perusahaan atau jahitan masih kuang rapih sering dilakukan oleh karyawan sehingga banyak konsumen yang komplain dengan hasil jaitan.

Ketepatan Waktu pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara pada pimpinan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terkait ketetapan waktu kerja karyawan yaitu masih terdapat pesanan konsumen yang diselesai tidak sesuai waktu yang ditentukan sehingga konsumen melakukan komplain.

Kehadiran merupakan pengukuran suatu jenis pekerjaan tententu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Berdasarkan hasil wawancara pada pimpinan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terkait kehadiran karyawan yaitu masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan dalam satu divisi dan menimbulkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas kerja dari perusahaan

Kemampuan kerja sama merupakan pengukuran mengenai tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan hasil wawanara pada pimpinan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terkait kemampuan kerja karyawan yaitu masih terdapat karyawan yang belum memahami tugas kerja yang diberikan perusahaan sehingga memerlukan karyawan yang lebih berpengalaman untuk menjelaskan tugas pekerjaan tersebut akan tetapi terdapat karyawan yang

berpengalamn yang masih tidak peduli dengan rekan kerja yang belum memahami tugas pekerjaan tersebut

Berdasarkan fenomena yang diangkat dari indikator ssecara teori dan informasi yang didapatkan penulis berasumsi bahwa hasil kinerja karyawan di CV ini belum maksimal. Dan hal ini diperkuat dengan hasil penilaian kinerja yang karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka
Bandar Lampung

No.	Penilaian%	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber: CV. Putra Aneka, (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung. Merupakan standar penilaian yang dilakukan CV. Putra Aneka Bandar Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja di CV. Berikut ini tabel 1.2 mengenai Penilaian Kinerja CV. Putra Aneka

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Kriteria penilaian	Penilaian	Hasil
Penerimaan dan penyelesaian	60	42
1. Pesanan selesai	30	22
2. Ketepatan	15	10
3. Waktu penyelesaian	15	12
Penilaian Individu	60	44
1. Kehadiran	10	8
2. Kepemimpinan	10	8
3. Kemampuan kerjasama	20	15
Total	100	75

Sumber: CV. Putra Aneka, (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai penilaian kinerja CV. Putra Aneka Bandar Lampung. Data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan Putra Aneka Bandar Lampung masuk dalam kategori cukup hal ini dikarenakan masih terdapat masalah mengenai kinerja karyawan seperti penyelesaian jumlah pesanan yang tidak sesuai dengan pesanan konsumen dan waktu penyelesaian produk tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Berdasarkan pemaparan penulis diatas yaitu dengan fenomena dan hasil penilaian kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa hasil kinerja karyawan belum maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pengaruhnya dari variabel pelatihan dan kompensasi.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pelatihan. pelatihan karyawan, dilakukan sebagai bentuk dari penilaian kinerja karyawan. Pelatihan sangat penting dilakukan oleh karyawan di sebuah perusahaan untuk meningkatkan mutu, kemampuan, dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan lebih menguasai terhadap tugas pekerjaan. Oleh karena itu pihak

perusahaan harus memfasilitasi pelatihan karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Gultom (2019) menyatakan pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur seberapa pentingnya pelatihan untuk diadakan di sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan kualitas dari karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Gultom (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur pelatihan adalah Tujuan, para pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait dengan tujuan dan sasaran pelatihan adalah tujuan dan sasaran pelatihan hanya dilakukan oleh karyawan baru hal ini dinilai masih kurang efektif karena karyawan lama pun masih memerlukan program pelatihan

Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait Para pelatih (trainers) adalah Para pelatih (trainers) kurang profesional sehingga cara penyampaian kepada karyawan yang mengikuti pelatihan kurang dimengerti

Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait materi latihan adalah karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mendapatkan informasi yang memadai mengenai

materi pelatihan, sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tidak ada pembekalan mengenai materi pelatihan yang dilaksanakan.

Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait metode pelatihan adalah metode pelatihan yang hanya berfokus pada teori dan tidak langsung praktek hal ini yang mengakibatkan kurang efektifnya pelatihan yang diadakan.

Peserta pelatihan dan pengembangan (trainer) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait peserta pelatihan adalah terdapat karyawan yang sama sekali tidak mengetahui teknik dasar menjahit dan desain grafis. Berikut ini tabel 1.3 mengenai program pelatihan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Tabel 1.3
Program Pelatihan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Program Pelatihan	Target Program/%	Realisasi/%
Teknik Menjahit	100	82
Desain Grafis	100	65
TOTAL		73,5

Sumber: CV. Putra Aneka, (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai program pelatihan CV. Putra Aneka Bandar Lampung. Data tersebut menjelaskan bahwa nilai realisasi dari target program pelatihan yang diadakan Putra Aneka Bandar Lampung masih belum sesuai diharapkan dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan evaluasi mengenai program pelatihan yang diadakan seperti tujuan dan sasaran pelatihan, para pelatih (trainers), materi latihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan.

Selain Variabel Pelatihan, Variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Variabel Kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya program kompensasi yang sesuai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan seperti memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pratama (2019) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Pratama (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi adalah gaji, upah, insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam arti gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Berikut ini tabel 1.4 mengenai daftar gaji karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

Tabel 1.4

Daftar Gaji Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

No	Bagian	Gaji Perbulan
1	Jahit	3.000.000
2	Pemotongan kain	2.000.000
3	Bordir	2.500.000
4	Desain Setting	3.000.000
5	Sablon	2.000.000

Sumber : CV. Putra Aneka 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai Daftar Gaji Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung. Masih terdapat karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung yang menerima gaji Lebih kecil dibandingkan gaji UMR yang telah

ditetapkan pemerintah, berdasarkan keputusan gubernur Lampung yang menetapkan gaji minimum kota nomor G/776/V.07/HK/2019. Dalam SK tersebut UMP Lampung ditetapkan sebesar Rp. 2.455.151, per bulan. Hal ini dinilai bahwa kebijakan pemberian gaji yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, akan mengindikasikan penurunan kinerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait dengan upah adalah pemberian upah yang dirasa kurang adil, karena hanya sebagian karyawan yang diberikan upah harian sehingga hal ini menimbulkan konflik dalam bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait dengan insentif adalah pemberian insentif yang dirasakan kurang sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung terdapat masalah terkait dengan bonus adalah tidak adanya sistem pemberian bonus pada karyawan sehingga karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas pekerjaan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Alfian Dan Magdalena (2018) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan menguji dengan variabel Pelatihan dan Kompensasi. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA ANEKA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek Penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di CV. Putra Aneka Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Teuku Umar No.1A, Penengahan, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35123.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Pelatihan dan Kompensasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh

Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN