

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia saat ini semakin berkembang, sehingga membuat persaingan antara perusahaan semakin ketat. Perkembangan bisnis yang semakin kompetitif, baik secara lokal maupun global menuntut perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja organisasi yang tinggi. Untuk mencapai itu semua ada banyak faktor yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan utama keberhasilan perusahaan. Namun dari banyaknya faktor yang ada yang paling penting untuk dikembangkan ialah faktor sumber daya manusia nya. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mengolah serta menjalankan roda keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus mampu memahami segala aspek kehidupan secara cepat, adaptif, dan responsif. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan dunia bisnis yang muncul akibat adanya tantangan-tantangan yang muncul akibat perkembangan zaman. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari segala aspek-aspek yang ada dalam perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus bisa meningkatkan hasil kerja yang didapat saat ini agar dapat memperoleh hasil kinerja yang lebih baik kedepannya.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan arahan yang sesuai dengan standar-standar tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan karena sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan roda bisnis perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Yulianthini, et.al., (2016).

Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan melalui salah satu cara, yaitu pelatihan. Dimana pelatihan dilakukan agar perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan di masa kini dan masa depan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. (Goni et.al, 2015). Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. (Septiani, 2015).

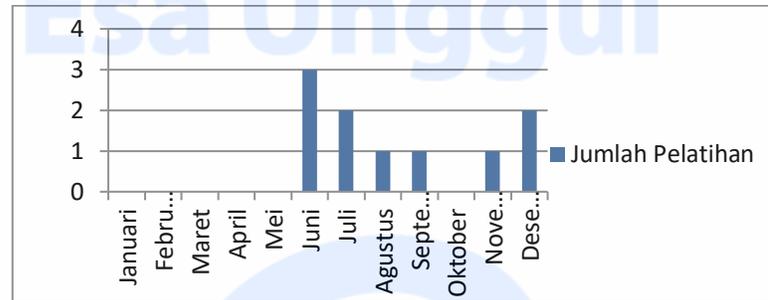
Dalam usaha untuk meningkatkan pengembangan kinerja karyawan selain dengan mengadakan pelatihan cara lain yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan upah

minimum regional yang ditetapkan. Karena pemberian kompensasi merupakan hak yang harus diterima karyawan dan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi atas hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin dinilai lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima dan juga tuntutan biaya hidup yang dimana semakin hari semakin besar terutama jika hidup di kota-kota besar. Dengan kondisi seperti ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya akan kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan

PT Tifa Finance berdiri sejak tahun 1989 sebagai perusahaan pembiayaan. Perseroan ini memberikan jasa pembiayaan konvensional dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah, dengan jenis layanan pembiayaan sewa guna usaha, pembiayaan konsumen dan anjak piutang. Pada saat ini perseroan berfokus pada pembiayaan sewa guna usaha, dengan memiliki porsi lebih dari 80%, sisanya merupakan pembiayaan konsumen dan anjak piutang.

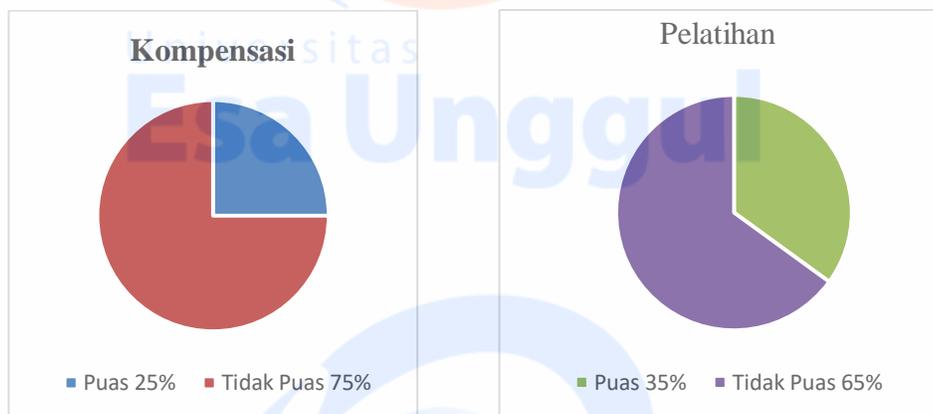
Berikut jumlah pelatihan yang diikuti oleh karyawan tahun 2016 adalah sebagai berikut:



Sumber: HRD

**Gambar 1.1 Pelatihan tahun 2016**

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Primer di Olah

**Gambar 1.2**  
**Hasil Pra Survey**

Menurut Hasil Pra Survey yang diberikan kepada 20 orang karyawan dan melakukan wawancara dengan perwakilan dari bagian hrd nya terdapat beberapa masalah dalam perusahaan namun masalah yang paling dominan yaitu pemberian kompensasi yang dirasakan masih kurang oleh beberapa karyawannya dan juga pelatihan yang diberikan dirasakan kurang sehingga sebagian karyawan kurang mampu memenuhi target kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey yang diberikan kepada 20 orang karyawan 75% karyawan menyatakan kurang puas dengan gaji yang diterima dan 65% karyawan menyatakan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang sedangkan perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk dapat selalu meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya mengenai layanan pembiayaan sewa guna usaha, pembiayaan konsumen dan anjak piutang.

Oleh sebab itu jika masalah tersebut tidak secara cepat di tangani oleh perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya menjadi kurang sehingga akan mempengaruhi tujuan utama dari perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”**. Studi kasus pada seluruh karyawan PT Tifa Finance Tbk.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Pemberian kompensasi yang masih kurang sehingga mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
2. Kurangnya pemberian pelatihan sehingga mengakibatkan karyawannya kurang mampu bekerja secara baik

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat di bahas dalam penelitian ini, namun penulis membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas pengaruh pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk ?

4. Faktor manakah antara pelatihan dan kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tifa Finance Tbk?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk
4. Untuk mengetahui faktor manakah antara pelatihan dan kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Tifa Finance Tbk

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Praktis**

1. Bagi Kantor PT Tifa Finance

Sebagai informasi, masukan, ataupun saran bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai.

## 2. Bagi Penulis

Sebagai langkah awal dalam menerapkan ilmu dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membuat penelitian ini dan menambah wawasan mengenai kompensasi yang menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan acuan dan sumber informasi dalam membuat penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.