

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan. Setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan cara memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia.

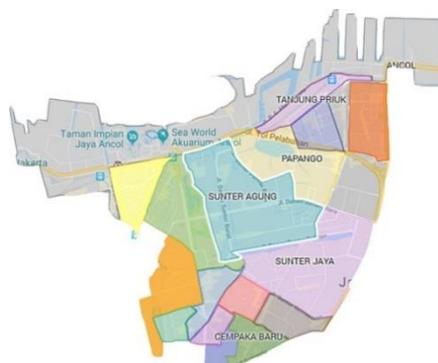
Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Di samping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada dasarnya adalah tercapainya prestasi kerja yang meningkat. Salah satunya adalah pengaturan secara tepat terkait pemberian pelatihan pada pegawai. Sesuai dengan ketentuan Pasal 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang pelatihan kerja yaitu Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Adapun perusahaan yang telah melaksanakan pelatihan, motivasi dan pengelompokan dan peningkatan pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah PT. Trikarya Adhi Komunika, Perusahaan ini merupakan salah satu distributor operator selular PT. Smart Telecom Tbk (Smartfren). PT. Trikarya Adhi Komunika yang berada di Jakarta dan bergerak di bidang penjualan produk smartfren. Dengan adanya transformasi pelayanan dan produktivitas pada penjualan yang dilakukan oleh PT. Trikarya Adhi Komunika kepada seluruh pelanggan outlet atau pun pelanggan langsung.

Dengan adanya transformasi pelayanan dan produktivitas dilakukan oleh PT. Trikarya Adhi Komunika kepada seluruh pelanggan dan salah satunya adalah melaksanakan transformasi perusahaan untuk outlet. Dengan area cakupan PT. Trikarya Adhi Komunika pada gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Peta Area Cakupan Cluster 14 periode 2019



Sumber: PT. Trikarya Adhi Komunika. 2019

Pada Gambar 1.1 di atas terlihat bahwa level maturity penjualan naik turun, hal ini menunjukkan bahwa walaupun jumlah pegawai bertambah tiap tahunnya dan tingkat pendidikan akhir yang dicapai belum mencerminkan peningkatan prestasi kerja yang meningkat. Dengan melihat kenyataan yang ada, maka pihak perusahaan selalu mencari penyebab rendahnya prestasi kerja pegawai pada PT. Trikarya Adhi Komunika.

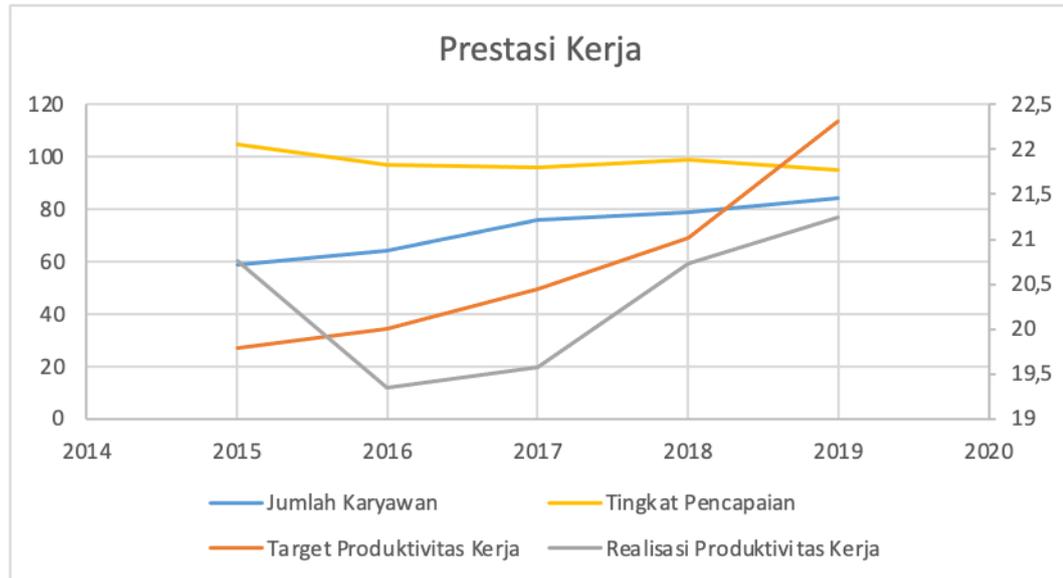
Sebagai tolak ukur mengetahui sejauh mana pegawai mempunyai prestasi kerja tinggi maka dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1
Prestasi Kerja Pegawai PT. Trikarya Adhi Komunika Cluster 14
Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Area 14)	Target Produktivitas Kerja (Per org)/hari rata-rata	Realisasi Produktivitas Kerja (Per org)/hari rata-rata	Tingkat Pencapaian (%)
2015	59	190,79	200,76	104,90
2016	64	200,00	190,34	96,70
2017	76	200,45	190,58	95,75
2018	79	210,01	200,73	98,67
2019	84	220,31	210,24	95,20

Sumber : Area 14 PT Trikarya Adhi Komunika 2019

Grafik 1.1
Cluster 14 PT TRikarya Adhi Komunika
Tahun 2014-2018



Sumber : Area 14 PT Trikarya Adhi Komunika 2019

Persentase tingkat pencapaian prestasi kerja tertinggi yaitu pada tahun 2015 sebesar 104,90% sedangkan persentase tingkat pencapaian prestasi terendah yaitu pada tahun 2017 yaitu sebesar 95,20%. Walaupun jumlah pegawai selalu meningkat tiap tahunnya, tetapi tingkat pencapaian realisasi produktivitas pada tahun 2015-2019 berfluktuasi.

Tingkat pencapaian pegawai pada grafik di atas menurun, apakah ini disebabkan oleh hasil pelatihan, motivasi dan kompensasi yang diterima karyawan menurun? Sehubungan dengan masalah yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pelatihan, motivasi dan kompensasi pada pegawai Cluster 14 PT Trikarya Adhi Komunika dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika?
3. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) PT. Trikarya Adhi Komunika?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika.
2. Pengaruh motivasi pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika.
3. Pengaruh pemberian kompensasi pada Cluster 14 Divisi SFA (*sales force ambassador*) terhadap prestasi kerja PT. Trikarya Adhi Komunika.
4. Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Cluster 14 Divisi pada Divisi SFA (*sales force ambassador*) PT. Trikarya Adhi Komunika.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya di bidang pelatihan negoisasi strategi dan digital marketing.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja menurut persepsi pegawai PT. Trikarya Adhi Komunika. Bagi umum sebagai pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pelatihan pelatihan negoisasi strategi dan digital marketing.

3. Bagi Institusi Akademik

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang studi mamajemen sumber daya manusia (SDM), sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan sebagai acuan karya tulis yang akan datang, dan menambah referensi bagi perpustakaan jurusan manajemen SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA.