

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Masalah Penelitian**

#### **1.1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan benar – benar sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjadi aset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Salah satu wujud pemeliharaan karyawan dan cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan.

Pengembangan pengetahuan, kompetensi, keahlian dan sikap koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan

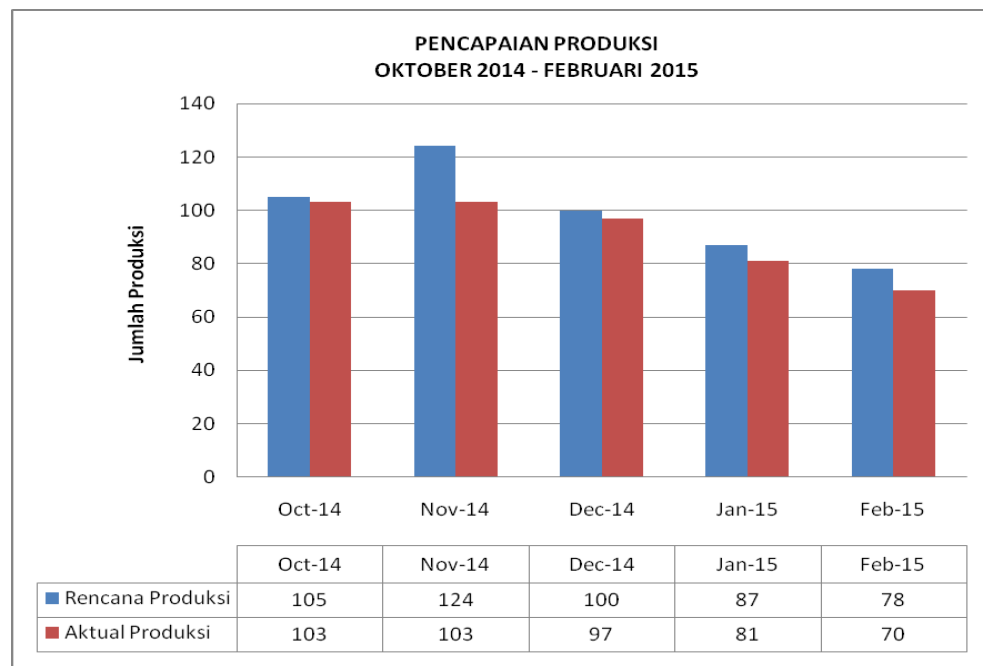
kinerja dan produktivitas melalui pelatihan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan pengetahuan baru dalam bekerja untuk saat ini maupun untuk masa mendatang. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, serta memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian guna meningkatkan kinerja dan produktivitas. Di sisi lain dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan memuaskan akan memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik pada perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas yang baik.

PT Komatsu Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur alat berat yang merupakan salah satu yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor alat berat. Hydraulic reman merupakan salah satu divisi di PT Komatsu Indonesia yang berlokasi di Cibitung. Kegiatan produksinya adalah memperbaiki cylinder yang rusak. Dalam aktivitas kerjanya divisi Hydraulic reman berusaha untuk dapat mencapai kinerjanya dengan baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut dapat dirasakan oleh karyawan dan perusahaan.

Pada semester kedua di tahun Fiskal 2014 (Oktober - Februari) terjadi penurunan kinerja dalam jumlah produksi yang dihasilkan, hal ini bisa dilihat dalam Gambar 1.1 Pencapaian Produksi Oktober 2014 – Februari 2015.

**Gambar 1.1**  
**Pencapaian Produksi**  
**Oktober 2014 – Februari 2015**



*Sumber : Bagian Produksi PT Komatsu Indonesia*

Dari gambar diatas, rencana produksi selama bulan Oktober 2014 – Februari 2015 tidak tercapai sesuai dengan rencana yang ditentukan, serta terjadi penurunan jumlah produksi pada bulan Desember 2014 – Februari 2015. Hal ini mengakibatkan terhambatnya proses pengiriman ke pelanggan yang berakibat biaya pengiriman menjadi lebih tinggi dan berkurangnya kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Pelatihan dan kompensasi di Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang maksimal dan kompensasi yang sesuai diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

### **1.1.2. Perumusan Masalah Pokok**

Dari latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi

terhadap evaluasi diri pada kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia”.

### **1.1.3. Spesifikasi Masalah Pokok**

Berdasarkan uraian masalah pokok penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap evaluasi diri pada kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap evaluasi diri pada kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap evaluasi diri pada kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia?

## **1.2 Kerangka Teori**

### **1.2.1 Identifikasi Variabel-variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ )

### **1.2.2 Uraian Konsepsional tentang Variabel**

#### **1. Pelatihan ( $X_1$ )**

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Simamora (2014:273) mengatakan “Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Berbagai macam metode yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai harapan dari perusahaan yang secara tidak langsung akan meningkat profit perusahaan.

## 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Salah satu cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji yang sesuai dengan jabatan, pendidikan dan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah setempat, bonus atas hasil kerja karyawan maupun jaminan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan"

## 3. Evaluasi Diri pada Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Menurut Bangun (2012:231) "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)". Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai merupakan kinerja karyawan yang dapat diukur oleh perusahaan sebagai acuan untuk pemberian pelatihan dan kompensasi yang sesuai. Begitupun sebaliknya dengan pelatihan yang baik dan pemberian kompensasi yang memuaskan diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih produktif.

Evaluasi diri pada kinerja karyawan yang dimaksud adalah kinerja yang diukur berdasarkan evaluasi diri karyawan itu sendiri bukan penilaian dari atasan ataupun orang lain.

### **1.2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap evaluasi diri pada kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia”.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

#### **1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini berfokus pada 3 variabel, yaitu pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah pelatihan dan kompensasi dapat menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel inilah (pelatihan dan kompensasi) yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis, mengingat variabel tersebut penting untuk menunjukkan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Kontribusi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Manakala pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan dapat memanfaatkan hasil kajian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memudahkan upaya pengembangan dari langkah-langkah yang berpotensi efektif bagi organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan perhatian sikap karyawan atas pekerjaannya.