

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. (Hasibuan, 2016:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada karyawan PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan

mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyediaan tenaga kerja umum dan keamanan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau instansi yang membutuhkan. PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya memiliki legalitas resmi dari POLRI, ABUJAPI, Depnaker dan BPJS.

Pada saat ini PT Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya sedang masalah atau fenomena terkait dengan kinerja karyawan yang semakin menurun. Adapun permasalahan tersebut yaitu adanya karyawan PT Trimitra Putra Mandiri yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik dan terdapat juga karyawan PT Trimitra Putra Mandiri yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan PT Trimitra Putra Mandiri belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas, kemampuan karyawan PT Trimitra Putra Mandiri dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan PT Trimitra Putra Mandiri, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan PT Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya Jawa Timur dalam bekerja.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pemberian kompensasi pada karyawan,

minimnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Yamin (2018:233) menyatakan bahwa pelatihan adalah program-program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan

Marwansyah dalam Adelia (2016:3347) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2017:143) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Gomes (2016:136) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
5. Variabel bebas (pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian akan dapat berhasil dengan baik apabila mempunyai tujuan yang pasti, adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

5. Untuk mengetahui variabel bebas (pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandang tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan instansi dan dapat memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh instansi serta dapat mengidentifikasi pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.