

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan, dengan adanya pelatihan maka dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan

dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel (Wibowo, 2015:84)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015: 94). Prestasi kerja memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan kompensasi, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan (Riandani, 2015: 874).

Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, tetapi ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka kebanyakan pelatihan bertujuan membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan kompensasi mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerjanya. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik dan memotivasi karyawan agar berprestasi (Riandani, 2015: 875).

Pelatihan merupakan proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Berdasarkan kedua pelatihan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan

proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya (Wibowo, 2015:45).

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Program-program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki keputusan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2011:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara

singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:117) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar performancenya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan prestasi karyawan serta loyalitas karyawan itu sendiri. Selain itu perusahaan juga harus memberikan pelatihan kerja yang memadai terhadap karyawannya dengan itu karyawan pun akan merasakan kepuasan dalam kerja, pelatihan kerja yang memadai akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas SDM yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja dan loyalitas karyawan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Dengan ini dapat meningkatkan loyalitas dan semangat karyawan itu sendiri yang berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja dari karyawan yang merupakan dambaan bagi setiap perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika loyalitas dan semangat kerja karyawan sebagai pelaksana

pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas perusahaan akan rendah jika loyalitas dan kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah.

Loyalitas kerja yang tinggi pada karyawan pada perusahaan akan terjadi apabila karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, taat pada segala peraturan yang ada pada perusahaan, dorongan yang tinggi untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dan memiliki sikap kerja yang positif pada perusahaan.

Bertitik tolak pada latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan memakai judul penelitian **“Analisis Jalur Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?
5. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?
6. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Prestasi kerja karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?

7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Prestasi kerja karyawan PT. Varia Cipta Pratama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
5. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
6. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas melalui Prestasi kerja karyawan PT. Varia Cipta Pratama.
7. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Prestasi kerja karyawan PT. Varia Cipta Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini terbagi menjadi 3 (tiga) aspek sebagai berikut ini :

1.4.1 Bagi Pihak Akademis

Sebagai referensi perpustakaan di STIE Mahardhika Surabaya untuk melakukan penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang. Khususnya untuk penelitian di bidang yang sama dan

sebagai media dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan bagi para mahasiswa-mahasiswi atau akademisi

1.4.2 Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana untuk menerapkan dan memperluas wawasan, penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima dalam perkuliahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia suatu perusahaan.

1.4.3 Bagi Praktisi

Pihak manajemen dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan membuat sebuah kebijakan atau perencanaan manajemen SDM untuk kemajuan perusahaan di masa depan dan menjadikan hasil analisis untuk evaluasi kebijakan perusahaan.