

BAB I

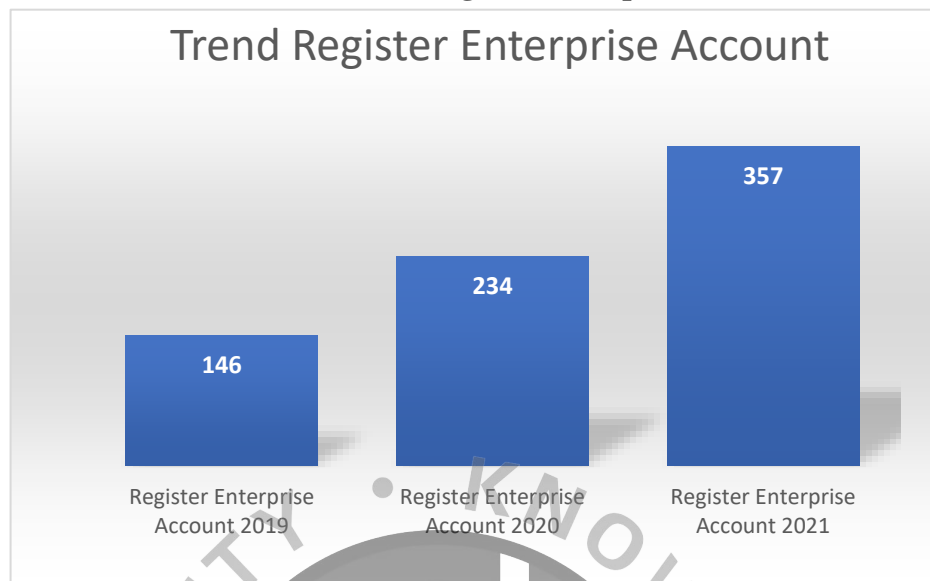
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan informasi dari Kementerian Kesehatan Indonesia, Covid-19 atau yang dikenal dengan nama *coronavirus* merupakan virus yang menyerang system saluran pernapasan manusia seperti flu dan penyakit pernapasan lainnya yang lebih serius berakibat kematian. Kehadiran virus corona ini membawa banyak dampak negatif pada beberapa sektor bisnis, pada hasil survey Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan hasil bahwa ada 82,85% sektor bisnis yang terdampak pandemi (<https://www.kemkes.go.id/>)

Bisnis digital atau bisnis IT adalah salah satu dari deretan sektor usaha yang mendapat dampak positif dan peluang inovasi yang dibutuhkan saat Covid-19 dan mampu bertahan dalam kondisi krisis sekalipun. Tidak dipungkiri perkembangan teknologi sangat memberi pencerahan bagi masyarakat dan mampu mendukung hingga mengembangkan sektor-sektor bisnis lain. Dalam prosesnya, bisnis digital justru menjadi solusi ditengah pandemi (<https://www.jurnal.id/>)

Dengan demikian bisnis pada PT.X mengalami kenaikan yang cukup signifikan semenjak pandemi muncul, karena butuhnya efisiensi waktu dan lingkungan yang mengharuskan berjaga jarak, maka inovasi bisnis digital saat ini sangat dibutuhkan. Walaupun tidak bertatap muka tetapi operasional bisnis harus tetap berjalan.

Gambar 1. 1 Grafik Register Enterprise Account

Sumber : Data Internal PT.X

Seiring dengan perkembangan zaman yang pesat dan persaingan bisnis yang semakin ketat akibat perubahan teknologi saat ini, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melaksanakan serangkaian perbaikan untuk secara konsisten meningkatkan kualitas pegawai, sehingga perusahaan semakin berkembang dan unggul dalam persaingan (Riyadi, 2011).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Informasi Teknologi, PT.X harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi organisasi agar dapat mencapai tujuan. Pelatihan diperlukan terhadap karyawan dan

pengembangan dan perencanaan usaha. Pelatihan didalam perusahaan dapat mengembangkan keterampilan serta menambah pengetahuan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

(Fatmasari, 2015), pelatihan karyawan dapat dijelaskan sebagai proses mengajarkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk melakukan tanggung jawab dan tugas mereka dengan benar. Adanya program pelatihan, perusahaan membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, pelatihan karyawan membantu meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan operasional yang dilaksanakan oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki kompetensi yang unggul dan mencapai kualitas yang maksimal serta mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan memiliki peran penting dalam membangun keterampilan bagi karyawan untuk bekerja secara efektif. Pelatihan merupakan bentuk investasi bisnis perusahaan yang tidak hanya mendatangkan keuntungan yang tinggi tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Dr. Elnaga, 2013). Pelatihan adalah proses memberikan keterampilan dasar kepada karyawan baru atau yang sudah sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dessler, 2009).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan kepala divisi sumber daya manusia PT.X, manajemen menyadari masih kurang memberikan

pelatihan terhadap pegawai tetap. Hal itu berdampak pada kemampuan serta keahlian karyawan pegawai tetap yang masih kurang maksimal serta belum sanggup memecahkan suatu masalah didalam pekerjaan sehingga hasil kinerjanya tidak maksimal. Disisi lain perusahaan menuntut karyawan untuk lebih cepat dan maksimal dengan bertambahnya beban kerja serta perubahan yang terjadi saat ini.

Menurut penelitian yang dilakukan (Juliama, 2017), kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diberikan langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan mereka agar meningkatkan kinerjanya. PT.X memberikan kompensasi finansial berupa gaji/upah, cuti sakit, bonus tahunan dan tunjangan hari raya.

Kompensasi karyawan adalah hal yang mencakup semua bentuk pembayaran kepada karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan. Kompensasi terdiri dari dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (gaji, insentif, bonus) dan pembayaran tidak langsung (asuransi dan cuti). Kompensasi yang diberikan didasari atas kinerja atau peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dessler, 2009). Jika sebuah organisasi tidak mempertahankan kompensasi yang memadai untuk karyawannya, tidak dapat disangkal bahwa organisasi tersebut akan kehilangan sumber daya manusia berkualitas dari waktu ke waktu. Hal ini membutuhkan biaya tambahan untuk melatih karyawan dan mencari karyawan baru atau menggantikan karyawan yang pensiun. Tetapi jika kompensasi sudah sesuai akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Soekidjo, 2009)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan tetap PT.X diketahui bahwa manajemen tidak terlalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya pada waktu lembur tidak mendapat kompensasi yang menimbulkan hasil yang dikerjakan tidak maksimal. Ada baiknya jika diberikan kompensasi tambahan seperti kenaikan gaji pada karyawan agar kinerjanya lebih maksimal.

Dengan mencapai kinerja, faktor manusia menjadi bagian yang sangat penting dari pertumbuhan bisnis, karena kinerja organisasi dihasilkan dari apa yang dikerjakan karyawannya. Maka dari itu sumber daya manusia penting dalam kegiatan komersial perusahaan dan disiplin kerja menjadi penting.

Beberapa studi telah meneliti pengaruh antara disiplin kerja untuk mendapatkan produktivitas karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dicapai. Faktor penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja karyawan, hal tersebut menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin tidak hanya dilaksanakannya segala macam peraturan dengan teliti, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh di kesampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani mengabaikan/melanggar peraturan yang sudah ditetapkan (Wardhani, 2016).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan standar sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan

karyawan untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin organisasi yang baik, sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela, 2016). (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dan mampu melaksanakannya, tidak menghindar dari sanksi jika melanggar (Sastrohadiwiryo, 2003). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi dari MSDM yang paling penting karena semakin disiplin karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2008).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan kepala divisi sumber daya manusia PT.X, untuk kedisiplinan karyawan dinilai masih kurang karena untuk KPI masing-masing posisi yang diberikan untuk karyawan masih belum sesuai.

PT X dapat memberikan memberikan pelatihan serta kompensasi finansial dan disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Hal ini dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan. Kinerja yang baik dalam bekerja akan berdampak positif bagi perkembangan karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas penulis menentukan objek penelitian pada PT.X yaitu perusahaan teknologi informasi. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk menyediakan layanan yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan, yaitu tidak seluruh karyawan tetap mendapat pelatihan yang merata menimbulkan kurangnya keterampilan dan pengetahuan. Dan tidak ada kompensasi finansial untuk lemburan karyawan tetap tetapi untuk beban kerja meningkat selama pandemi Covid-19 karena pemakaian layanan meningkat. Adanya tindak ketidakdisiplinan dikarenakan program *work from home* berkepanjangan yang mengakibatkan ada ketidakmaksimalan kinerja dari beberapa karyawan tidak terpantau oleh atasan seperti akibat jaringan dan lokasi kerja. Fenomena tersebut berkaitan dengan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang terdapat di PT.X yang berakibat menurunkan kinerja para karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT.X”**.

1.2 Ruang Lingkup Masalah Dan Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membuat Batasan agar masalah atau subjek yang diteliti lebih terarah dan terfokus serta memiliki sisi keaslian.

1. Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya, dan penelitian ini peneliti mereplikasi jurnal ilmiah yang ditulis oleh Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi’i Idrus (2015).

2. Variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah (X) Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja. Ketiga variable tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata pada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen adalah (Y) Kinerja Kayawan
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan PT.X dengan status pegawai tetap, penelitian ini mengukur kinerja karyawan melalui sisi pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan selama bekerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena yang biasa terjadi dikalangan karyawan tetap PT.X, pada persaingan bisnis saat ini, karyawan dituntut dengan segala hal yang mewajibkan karyawan dapat menjaga kinerjanya tetap stabil dengan mengeluarkan segala upaya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Fenomena ini seharusnya dapat diatasi dengan memberikan pelatihan pada karyawan tetap sehingga berdampak meningkatnya keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kompensasi finansial berupa gaji yang didapatkan karyawan kurang memenuhi saat harus bekerja sampai dengan waktu yang tidak menentu tetapi hasil yang diberikan harus maksimal dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangat rendah, menjadikan hasil kerjanya tidak selesai tepat waktu dan sering kali menjadi sebuah masalah. Hal ini yang akan diteliti oleh peneliti dengan variabel dependen peningkatan kinerja karyawan apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti disesuaikan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X?
2. Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X?

1.5 Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.X

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Hasil dari penelitian mengenai pelatihan kerja, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis tentang program-program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini menjadi salah satu syarat untuk lulus sebagai Sarjana Manajemen (S.M) di STIE Indonesia Banking School.

2. Bagi Pembaca

Memberikan informasi, tambahan referensi, dan bahan pengembangan penelitian yang terkait dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan PT.X dapat menjadi masukan dan dorongan bahwa betapa pengaruh kinerja karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, dapat memperbaiki strategi terkait dengan operasional pada perusahaan dalam melakukan aktifitas bisnisnya.

1.7 Sistematikan Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari beberapa bagian yaitu dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan secara umum mengenai objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengandung pembahasan teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini menjelaskan tentang populasi, sampel, sampling data dan sumber data, metode pengumpulan data definisi operasional dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini diawali dengan menjelaskan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup yang menyajikan secara jelas, ringkas, dan padat mengenai perolehan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yang ditulis pada bagian kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA