

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam kondisi ekonomi global yang terus berkembang menuntut semua perusahaan untuk dapat terus bersaing. Dalam hal ini faktor- faktor produksi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satunya adalah sumberdaya manusia, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya ini. Dengan mengeluarkan peraturan atau kebijakan yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para

karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Panggabean (2004:76) menyatakan pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun..

Menurut Mangkunegara (2004,67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya

yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah salah satu badan usaha milik pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan jasa simpan pinjam. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan setelah dilakukan perekrutan, baik itu pelatihan jasa taksir ataupun pelatihan dalam sistem organisasi. Hal ini sangat menguntungkan perusahaan, karena karyawan yang telah dilatih akan jauh lebih bagus kualitasnya dibandingkan sebelum melakukan pelatihan.

Akan tetapi pelatihan yang diberikan perusahaan kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari karyawan yang telah di latih hanya mengerjakan tugas seadanya. Dan waktu yang tersisa di gunakan karyawan untuk tidur ataupun melakukan aktivitas di luar dari kegiatan perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan terhadap 5 orang karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, terdapat 3 orang karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Alasannya karena kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan lain jauh lebih baik dibandingkan di perusahaannya sekarang. Kompensasi yang diberikan perusahaan hanya mampu memenuhi kebutuhan tersier karyawan saja, namun kebutuhan primer dan sekunder masih tidak dapat terpenuhi jika hanya mengandalkan gaji perusahaan sekarang. Mengingat era globalisasi mengakibatkan semakin tingginya gaya hidup masyarakat.

Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, baik itu berupa pemberian kompensasi yang layak ataupun memberikan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan perusahaan. Sebab jika hal ini tidak mendapat perhatian dari perusahaan, bisa saja kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan kinerja .

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Pembatasan masalah

berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”**.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
2. Apakah ada pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.