

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan pemerintah khususnya BUMN dan BUMD mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya demi menunjang kontribusi mereka terhadap Negara ini, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Setiap perusahaan yang di latar belakang oleh pemerintahan dituntut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Salah satu hal yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kemampuan profesional. Pada kenyataannya pendidikan formal masih belum

memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional yang dibutuhkan perusahaan sehingga Sumber Daya Manusia harus dikembangkan melalui peningkatan pelatihan serta dimotivasi melalui pemberian insentif yang sesuai/layak serta kompetitif dengan perusahaan lain. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan pelatihan kerja ini, karyawan diharapkan dapat menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru. Ditambah lagi dengan keadaan yang sering terjadi saat ini dimana kualitas air yang dihasilkan oleh perusahaan sudah sangat menurun, sehingga diharapkan dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan, sehingga semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian insentif

Pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang. Pelaksanaan Pelatihan Kerja yang diadakan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang

dilakukan secara rutin diharapkan dapat meningkatkan kualitas kemampuan dari setiap karyawan nya, serta memiliki tujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang akan dibahas dipenelitian ini adalah pemberian insentif yang merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga juga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Ada dua sudut pandang mengenai pemberian insentif yaitu dari sisi perusahaan, kinerja yang baik tercipta jika didahului dengan pelaksanaan tugas atau target yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan dari sisi para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan dasar para karyawan.

Untuk dapat membantu tercapai nya tujuan, maka pimpinan perusahaan harus bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif yang layak serta kompetitif kepada karyawan, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan Sumber Daya Manusianya. Jika program insentif dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat.

Dalam penelitian ini akan fokus untuk meneliti pengaruh pelatihan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan keterampilan dan pengetahuan sumberdaya manusia (karyawannya) pada pelatihan yang diadakan begitu juga dengan pemberian insentif yang sesuai bagi karyawannya.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berfungsi untuk melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja (Diklat) serta pengelolaan segala kegiatan yang akan dilaksanakan oleh setiap Divisi dan Unit kantor cabang dari setiap daerah,

Fenomena yang terjadi di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berdasarkan pengamatan awal dan dari data yang sudah diberikan maka penentuan pelatihan pada awalnya diajukan oleh setiap unit kerja ke unit kerja training. Di unit kerja training akan dilakukan seleksi terhadap pelatih, materi yang diberikan, pegawai yang mengikuti pelatihan, penjadwalan waktu pelaksanaan pelatihan, lokasi, sehingga tercipta rencana program pelatihan untuk pegawai PDAM Tirtanadi. Pelatihan yang diberikan di PDAM tirtanadi terbagi menjadi dua jenis pelatihan yaitu : pelatihan yang secara langsung di laksanakan di dalam perusahaan itu sendiri, dan ada juga pelatihan yang di laksanakan diluar dari perusahaan.

Berikut ini data kegiatan Pelatihan Kerja selama tahun 2013 - 2014 di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1
Data kegiatan pelatihan kerja PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Tahun 2013-2014

UNIT KERJA	NAMA PELATIHAN	TUJUAN PELATIHAN
BAGIAN KEUANGAN	1. Diklat Penyusunan Laporan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyusun laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah dan peraturan keuangan yang andal, relevan, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.
	2. Diklat Pengaturan Cashflow	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan strategy dan kiat sukses pengaturan sistem cashflow management • Meningkatkan kualitas , kompetensi, dan peran pegawai dalam merumuskan/menjalankan kebijakan perusahaan
BAGIAN UMUM	1. Net Working ASP.NET web plication	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pemahaman penggunaan internet • Memberikan pemahaman tentang cara aman menggunakan internet • Mengetahui cara pengembangan berbagai jenis aplikasi yang berbasis windows dan aplikasi berbasis Web
	2. Diklat Pengadaan Barang dan Jasa	<ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui dasar pendanaan, pelaku, konsepsi, cakupan, dan siklus Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah • Mengetahui prinsip-prinsip dasar, kebijakan

		<p>umum, etika, tata cara ke pemerintahan yang baik (good governance), aspek hukum dalam Pengadaan Barang/Jasa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui cara persiapan, pemilihan dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa • Mengetahui Pengadaan Barang/Jasa dengan cara Swakelola
	3. Diklat Manajemen Persediaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami perencanaan dan pengawasan (control) stock material sehingga biaya inventory bisa ditekan secara efektif. • Belajar cara mengklasifikasikan, menghitung dan menekan inventory
	4. Outbound	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kompetensi setiap individu • Terbentuk sifat dan sikap mental sumberdaya manusia yang berkualitas, yang mampu membangun dan meningkatkan pola pikir, proses/sistem kerja yang baik, • Kerjasama yang solid antar dan inter unit agar tujuan perusahaan yang diinginkan dapat terwujud dengan sukses dan bahagia.
	5. Manajemen Stress	<ul style="list-style-type: none"> • Memungkinkan peserta untuk berpikir positif tentang stres, dan memanfaatkannya untuk

		perubahan dan penguatan diri dalam semangat untuk meningkatkan kualitas hidup, serta untuk mendapatkan lebih banyak kebahagiaan dan kesenangan dari realitas kehidupan sehari-hari.
	6. Manajemen Kearsipan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pemahaman kepada peserta akan peranan dan pentingnya pengelolaan arsip dalam manajemen perusahaan. • Membekali peserta dengan teknik-teknik dan cara-cara yang efektif dalam mengelola arsip.
	7. Diklat EnergiSaving	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pemahaman penghematan energi listrik
BAGIAN PENGAWASAN	1. Diklat Dasar-dasar Audit	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan pemahaman mengenai pengertian dan proses audit/pemeriksaan, jenis-jenis audit • Meningkatkan pemahaman mengenai bisnis proses dalam pelaksanaan pemeriksaan, penyusunan rencana pemeriksaan dan mendokumentasikan kegiatan pemeriksaan. • Menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang komprehensif dan

		<p>akuntabel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan tugas audit yang sesuai kaidah-kaidah audit dan standar profesi audit modern.
	2. Diklat Audit Operasional	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan pemahaman peserta akan konsep-konsep audit operasional dan kemampuan dalam menggunakannya secara efektif. • Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai manfaat dan mekanisme pelaksanaan audit atau review operasional. • Membantu mengidentifikasi hubungan dan perbedaan-perbedaan antara Audit Operasional dengan Audit Keuangan
BAGIAN JARINGAN DAN PERPIPAAN	1. Diklat Aplikasi AUTOCAD	<ul style="list-style-type: none"> • Membekali peserta pelatihan untuk menggunakan aplikasi AUTOCAD pembuatan gambar
	2. Diklat Perawatan Jaringan Perpipaan	<ul style="list-style-type: none"> • Membekali peserta diklat mengenai perawatan jaringan perpipaan • Memberikan pemahaman tentang cara perbaikan pipa bocor

BAGIAN PEMASARAN	1. Diklat Komunikasi Efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Agar mampu memahami dan menggali maksud, keinginan serta kebutuhan orang lain secara lebih cerdas • Mampu menyampaikan ide (gagasan) dengan lebih meyakinkan • Mampu berkomunikasi dengan kalimat, intonasi, bahasa tubuh yang lebih baik serta menjadi pendengar yang dapat dipercaya
	2. Diklat CustomerService	<ul style="list-style-type: none"> • Mengubah paradigma tentang arti pelayanan yang membuat nyaman dan sempurna s (be satisfaction and excellence). • Memotivasi agar menjadi profesional yang proaktif dalam menjalani pekerjaan mereka dengan penuh energi, semangat, antusiasme, spirit melayani serta berani mengambil tanggung jawab yang lebih besar. • Menemukan kualitas dan karakter dari kerjasama tim yang solid dalam bekerja, sehingga mampu memberikan kepuasan pelayanan kepada customer

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dengan adanya fenomena dari pelatihan kerja maka peneliti ingin mencari hubungan pelatihan kerja dengan kinerja melalui daftar Kegiatan Pelatihan yang telah dilakukan atau disediakan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Pada umumnya dalam diri karyawan ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi atau dorongan yaitu masalah insentif. Insentif sebagai imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu dijadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Demikian pula pemberian insentif dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan seharusnya tergantung kepada besar kecilnya kontribusi dan ide yang disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan. Insentif yang diterima bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan atas hasil kerjanya selama ini. Sehubungan dengan hal tersebut fenomena yang terjadi mengenai insentif di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah bahwasanya Pemberian Insentif sudah dijalankan, dan Pemberian Insentif juga diberikan berdasarkan Tingkatan jabatan dalam setiap Divisi dan juga berdasarkan hasil dari setiap keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. Insentif yang diterima oleh karyawan juga bukan hanya dalam bentuk uang saja, melainkan juga dalam bentuk penghargaan dan pemberian fasilitas. Maka dengan adanya Pemberian Insentif yang terdapat di dalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, peneliti ingin mencari hubungannya dengan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari fenomena ini peneliti berniat melakukan penelitian mengenai pelatihan secara umum dan Insentif yang diterima pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian dengan judul :**“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah dan dari Fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara melalui pengelolaan sumber

daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan Kerja serta pemberian insentif.

2. Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan pemberian insentif kepada karyawan, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Memberikan masukan kepada dunia pendidikan Khusus nya Universitas Negeri Medan dan bagi Program Sarjana Ekonomi Manajemen.

