

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 LATAR BELAKANG**

PT.Novell Pharmaceutical Laboratories didefinisikan sebagai satu dari berbagai organisasi yang bergerak dalam bidang obat terkenal yang ada di Indonesia. Perseroan ini dibentuk di tahun 1998 dan terdaftar pada badan koordinasi penamaan modal Indonesia (BKPM) di tahun 2013. PT. Novell pharmaceutical ialah suatu organisasi obat yang mendapatkan persetujuan GMP nomor satu oleh Otoritas Uni Eropa (jerman-lageso) dari pabrik injeksi. Penulis memutuskan untuk melaksanakan penelitian pada satu dari berbagai cabang perusahaan yang ada di kota Medan, dikarenakan terjadinya penurunan penjualan yang diakibatkan dari kurangnya ketelitian kerja dan juga dikarenakan tingginya tingkat penyebaran covid-19 pada tahun 2020 yang menyebabkan terhambatnya distribusi dan promosi produk.

Tingginya pencapaian prestasi yang didapat karyawan dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan, yang di mana prestasi kerja dicapai berdasarkan kepiawaian, pengetahuan, ketekunan serta waktu yang ditentukan selama melaksanakan suatu tugas yang telah menjadi pertanggungjawaban dari para karyawan, prestasi kerja ini dapat diwujudkan apabila perusahaan lebih mengawasi beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya, pelatihan kerja bagi karyawan, kompensasi atau insentif, dan kedisiplinan kerja para karyawan yang dapat membuat para karyawan lebih giat bekerja dan lebih bertanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses melatih kemampuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. Pelatihan kerja diperlukan dalam sebuah perusahaan karena persaingan pasar global, dan perubahan teknologi yang dipakai dapat berubah dengan cepat, oleh karena itu diperlukan pelatihan bagi karyawan baru dan karyawan lama agar terus dapat memproduksi barang yang unggul serta mampu berkompetisi supaya terus tetap bertahan. Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan pelatihan yang tidak diwajibkan bagi karyawan baru dan lama mempengaruhi prestasi karyawan terlihat dari tingkat pencapaian target yang diharuskan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah pemberian penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan yang diterima berbentuk gaji, Insentif dan tunjangan serta fasilitas kepada para karyawan dengan cara adil dan juga layak untuk layanan jasanya dalam meraih orientasi perusahaan yang diputuskan di awal. Kompensasi diberikan sebagai imbalan atas loyalitas tenaga, waktu, dan juga pikiran yang diberikan atau disediakan untuk organisasi tersebut. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga menjadi penyemangat kerja karyawan, dengan demikian dibutuhkan berbagai pertimbangan yang adil dan bijaksana oleh perusahaan mengenai kompensasi. Jika tidak menyeluruh maka prestasi kerja, inspirasi kerja dan juga

semangat kerja akan menurun.

Disiplin adalah kesanggupan seseorang dalam mentaati dan juga mematuhi berbagai peraturan yang ada pada organisasi tersebut. Peraturan kerja yang musti dipatuhi seluruh karyawan ini ialah mencakup dengan masuk jam kerja secara tepat, melaksanakan pengisian untuk daftar hadir karyawan, dalam menuntaskan tugas yang dibebankan tersebut tepat waktu, serta menghasilkan suatu kondisi kerja yang nyaman dan juga tertib. Akan tetapi, masih terdapat banyak karyawan yang tidak patuh dengan berbagai peraturan mengenai disiplin kerja yang sudah ditentukan dengan optimal oleh perusahaan tersebut. Ketidaksiplinan merupakan salah faktor dalam kurangnya prestasi karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan, dimana kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta rasa tanggung jawab dalam pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik-baiknya serta ketidakpatuhan karyawan kepada pemimpin dengan apa yang dinyatakan kepadanya.

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan, Perspektif yang lebih baik, pengabdian, kontrol kerja, dan keterampilan ahli yang dapat dilakukan melalui bimbingan dan kegiatan substansial dengan tujuan agar upaya untuk membangun pelaksanaan pekerjaan yang representatif dapat menjadi kenyataan.

Berdasarkan konteks di atas, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan**”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang penelitian yang diuraikan tersebut, dengan itu dihasilkan identifikasi masalah sebagaimana di bawah ini:

1. Pelatihan kerja yang tidak diwajibkan bagi para karyawan mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan diakibatkan kurangnya pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang dilakukan.
2. Pemberian kompensasi yang kurang menyeluruh mempengaruhi semangat kerja karyawan.
3. Kurang nya kedisiplinan kerja karyawan yang terkadang tidak menaati peraturan yang oleh perusahaan.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Merujuk pada uraian identifikasi masalah yang disebutkan sebelumnya, dengan itu dihasilkan perumusan permasalahan penelitian sebagaimana di bawah ini:

1. Apakah variabel bebas Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan untuk PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan?
2. Apakah variabel bebas Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh pada variabel

Prestasi Karyawan untuk PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan?

3. Apakah variabel bebas Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan untuk PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan?
4. Apakah variabel bebas Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan pada variabel Prestasi Karyawan untuk PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan.

#### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah, tujuan pelaksanaan penelitian ini ialah sebagaimana di bawah ini:

1. Agar dapat memahami dan mengkaji pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan.
2. Agar dapat memahami dan mengkaji pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan.
3. Agar dapat memahami dan mengkaji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan.
4. Agar dapat memahami dan mengkaji pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT Novell Pharmaceutical Laboratories Medan.

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diekspektasikan mampu menyediakan berbagai manfaat penelitian sebagaimana di bawah ini:

1. Bagi Peneliti .  
Hasil penelitian ini ialah sebagai wawasan dan pengetahuan tambahan untuk peneliti di masa depan untuk bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan.  
PT Novel Pharmaceutical Laboratories Medan untuk bahan peninjauan dan juga masukan untuk pihak perusahaan itu sendiri.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia.  
Sebagai tambahan sumber acuan atau referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

#### **I.6 Teori Pengaruh Pelatihan.**

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Andrew E. Sikula seperti yang termaktub pada karyanya A.A Prabu Mangkunegara (2013:44) menjelaskan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian proses pendidikan yang terorganisir dan juga sistematis untuk jangka waktu yang pendek, yang mana bahwa pegawai non-manajerial ini mendalami dan juga mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan yang sifatnya terbatas.

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Haslinda (2016) menyatakan bahwa dengan melaksanakan pelatihan ini, ini sama halnya bahwa para karyawan tersebut belajar agar dapat mengerjakan atau menuntaskan suatu hal tertentu secara tepat dan juga benar, serta mampu meminimalisir atau bahkan mencegah berlangsungnya kesalahan.

Beberapa indikator pelatihan yang diuraikan oleh Mangkunegara (2013:64) adalah seperti instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan dalam penelitian tersebut.

#### **I.7 Teori Pengaruh Kompensasi**

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Mulyadi (2015:11) menjelaskan bahwa kompensasi definisikan sebagai bentuk dari balas jasa yang disediakan oleh pihak perusahaan yang diperuntukkan pada pihak karyawan untuk semua sumbangsih dan juga kontribusi yang sudah diberikan pada perusahaan. Kompensasi ini ialah sebagai suatu bentuk imbalan ataupun pembayaran, baik itu secara tidak langsung dan juga langsung yang disediakan perusahaan para para karyawannya untuk semua pikiran dan juga tenaganya yang diperuntukkan pada pihak perusahaan (Aris baharudin, Dkk (2013).

Adapun indikator kompensasi ini ialah sebagaimana di bawah ini:

1. Pemberian gaji dan juga upah
2. Insentif sebagai tambahan untuk balasan jasa yang diperuntukkan pada pihak karyawan
3. Tunjangan Fasilitas yang diberikan berbentuk material, sebagai misalnya ialah kendaraan, jabatan dan juga bahkan

#### **I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja**

Disiplin kerja didefinisikan sebagai satu dari berbagai aspek dari sumber daya manusia yang terlihat dari sikap kesanggupan seseorang dalam mematuhi setiap peraturan yang berlakukan dalam sebuah organisasi yang memiliki pengaruh yang kuat para suatu perusahaan tertentu dalam meraih orientasi yang dimiliki oleh perusahaan tertentu tersebut. Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu bentuk dari ketaatan terhadap berbagai tata-tertib dan juga peraturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut (Yudha, 2019).

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Mangkunegara (2013:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pelaksanaan dari suatu manajemen tertentu dalam memperteguh atau menguatkan pedoman perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam mendukung tujuan perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja yaitu :

1. Mutu kinerja
2. Kuantitas kuantitas
3. Kerjasama dan juga tanggung jawab

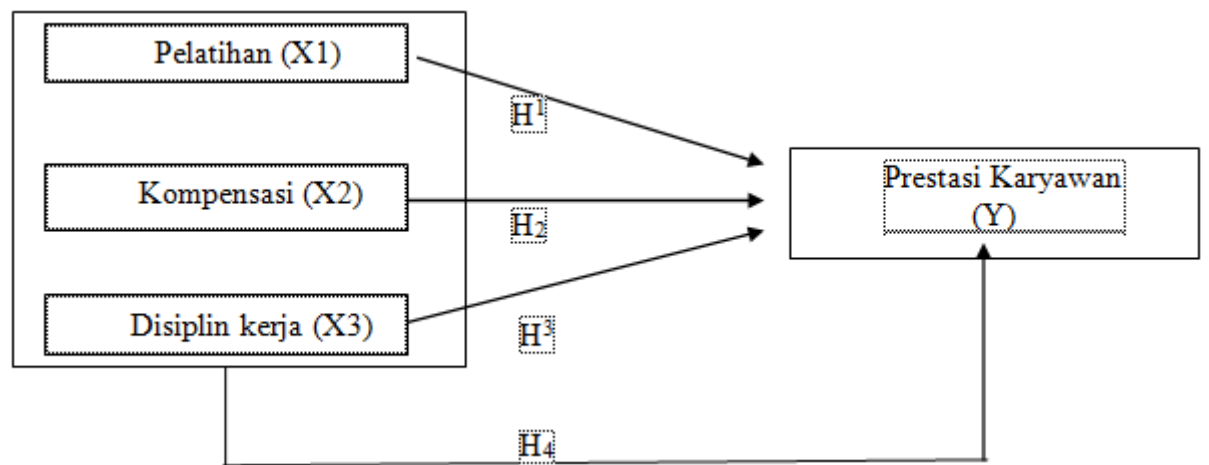
#### **I.9 Teori Prestasi Kerja**

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa prestasi kinerja didefinisikan sebagai hasil kinerja, baik itu dari segi kuantitas dan atau kualitas kerja yang diraih oleh seorang pegawai atau individu dalam menjalankan atau menuntaskan tugas dan kewajiban yang berdasarkan pada pertanggungjawaban yang diberikan atau dibebankan padanya.

Merujuk pada penjelasan yang dinyatakan Haslinda (2016) menjelaskan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai kemampuan atau kapasitas dalam menjalankan atau menuntaskan pekerjaan atau tugas yang menjadi bebannya, dengan cara mengerahkan atau memberikan semua sumber daya yang ada pada pekerja tersebut, baik itu berbentuk dengan keterampilan, pengalaman, kecapakan dan juga kesungguhannya sampai tercipta hasil kerja yang optimal.

**I.10 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah susunan yang menghubungkan antar variabel yang akan dilakukan. Kerangka konseptual untuk penelitian ini ialah sebagaimana di bawah ini:



**I.11 Hipotesis Penelitian**

Merujuk pada kerangka konseptual yang dipaparkan tersebut di atas, dihasilkan hipotesis penelitian sebagaimana di bawah ini:

- H1 : Variabel Pelatihan menyediakan pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan secara parsial.
- H2 : Variabel Kompensasi menyediakan pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan secara parsial.
- H3 : Variabel Disiplin menyediakan pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan secara parsial.
- H4 : Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin menyediakan pengaruh pada variabel Prestasi Karyawan Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Medan secara simultan.