

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Seperti halnya Perusahaan Rubber Hock Lie Sunggal Medan, yaitu perusahaan swasta yang berdiri pada tahun 1934 dan bergerak dibidang karet remah, berkembang lebih dari 70 tahun, Didukung dengan 166 tenaga kerja, mereka siap berkomitmen dan berperan penting di perusahaan, Disamping itu, PT.Rubber Hock Lie juga mampu memproduksi dengan tingkat produk dapat mencapai 1000-1300 ton karet perbulan sampai sampai tingkat terendah yang pernah dialami mencapai 900 ton. Untuk mencapai tujuan perusahaan , pelayanan terhadap karyawan sangat dibutuhkan sebagai tenaga kerja yang terampil dan siap pada saat kondisi apapun.

Kompensasi kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa hasil pekerjaannya. Informasi dari PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan kita dapati bahwa perusahaan tersebut mengikuti kebijakan tentang upah minimum regional yang telah ditetapkan pemerintah. Namun yang menjadi permasalahan adalah kurangnya respon dari perusahaan tentang pemberian upah tambahan atau bonus bagi karyawan yang giat atau berprestasi karna harus menunggu pertimbangan perusahaan dan akan menjadi kendala dalam pemenuhan kebutuhan mereka.

Disamping itu juga, Pelatihan berperan penting bagi karyawan guna meningkatkan atau memperdalam kemampuan dalam bekerja, berdasarkan observasi wawancara yang kita buat dengan pihak personalia dari perusahaan bahwa kegiatan sosialisasi pelatihan dilakukan setiap 6 bulan sekali, akan tetapi berdasarkan informasi yang kita dapati bahwa akhir-akhir ini penerapan metode *on the job training* sudah lama tidak diterapkan. Dan pelatihan hanya diperuntukkan bagi karyawan baru dan sebagian karyawan lama ikut sesuai bidangnya, dikarnakan mencakup beberapa hal, seperti susahnya penentuan waktu sosialisasi secara serentak yg disebabkan karna banyaknya pekerjaan serta ditakutkan dapat menghambat faktor produksi. Dan juga beberapa kemungkinan bahwa sebagian karyawan tidak tertarik untuk mengikuti dikarnakan sedikitnya apresiasi yang didapat dari perusahaan.

Displin kerja seperti halnya dalam tingkat pelaksanaan kerja karyawan diterapkan berdasarkan peraturan dari perusahaan. Namun, menurunnya tingkat kehadiran karyawan seperti absennya karyawan tanpa adanya alasan yang jelas dalam waktu ini akan menjadi beban bagi perusahaan dan tentunya akan mendapatkan sanksi yang tegas. Prestasi kerja mempunyai gagasan positif untuk pengembangan berupa dibidang organisasi ataupun institusi yang telah dihasilkan oleh seseorang berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan hal itu bisa dilihat bahwa diduga karena adanya ketidakseimbangan kompensasi kerja, pelatihan dan juga kedisiplinan yang belum optimal sehingga berdampak pada prestasi kerja karyawan yang akan mengalami terjadi penurunan. Karna untuk mencapai prestasi kerja yang baik harus didasari dengan motivasi melalui system pelatihan dan pemberian kompensasi yang seimbang, sehingga disiplin kerja akan muncul dengan sendirinya dari diri sendiri. Dengan fenomena tersebut, peneliti bermaksud membuat tulisan menggunakan topik **“PENGARUH KOMPENSASI KERJA, PELATIHAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT RUBBER HOCK LIE SUNGGAL MEDAN.”**

## **I.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

1. Kurangnya tingkat Kompensasi dalam hal pelayanan pemberian upah/bonus bagi karyawan berprestasi yang berdampak pada pekerjaan yang tidak memenuhi harapan.
2. Pelatihan dilaksanakan hanya untuk karyawan baru, dan sulitnya menentukan waktu pelaksanaan sosialisasi pelatihan serta kurangnya minat karyawan mengikuti pelatihan .
3. Displin kerja yang belum mengalami peningkatan seperti tingkat kehadiran karyawan yang melanggar aturan dari perusahaan.
4. ketidaksesuaian kompensasi kerja, pelatihan dan juga kedisiplinan yang belum mengalami peningkatan sehingga berdampak pada prestasi kerja karyawan .

## **I.3 PERUMUSAN MASALAH**

5. Hubungan kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
6. Hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

7. Hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
8. Hubungan kompensasi kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **I.4 TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Sumber Daya Manusia ialah kemampuan seseorang dalam memberikan sebuah kontribusi baik kepada kelompok.

Menurut peneliti (2021) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sejumlah individu atau kelompok yang akan berperan untuk mengatur dan mengarahkan jalan berkembangnya sebuah organisasi.

### **I.5 TEORI PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**

Adapun langkah manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melakukan pelayanan kompensasi yang baik.

Menurut Siswanto (2011), merupakan sesuatu yang berhubungan pada imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada anggota atau pegawai atas segala sesuatu yang telah dilakukan seperti pengabdianya kepada perusahaan.

### **I.6 TEORI PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

Dalam pelaksanaan kegiatannya pelatihan dilaksanakan guna memperdalam kemampuan karyawan pada sebuah tugas yang harus diselesaikan.

Menurut (Dessler : 2011) pelatihan dikatakan cara yang paling baik dalam menambah skill dan pengetahuan pada setiap masing-masing posisi tertentu dengan tingkat dan jenis kegiatan.

## **1.7 TEORI PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**

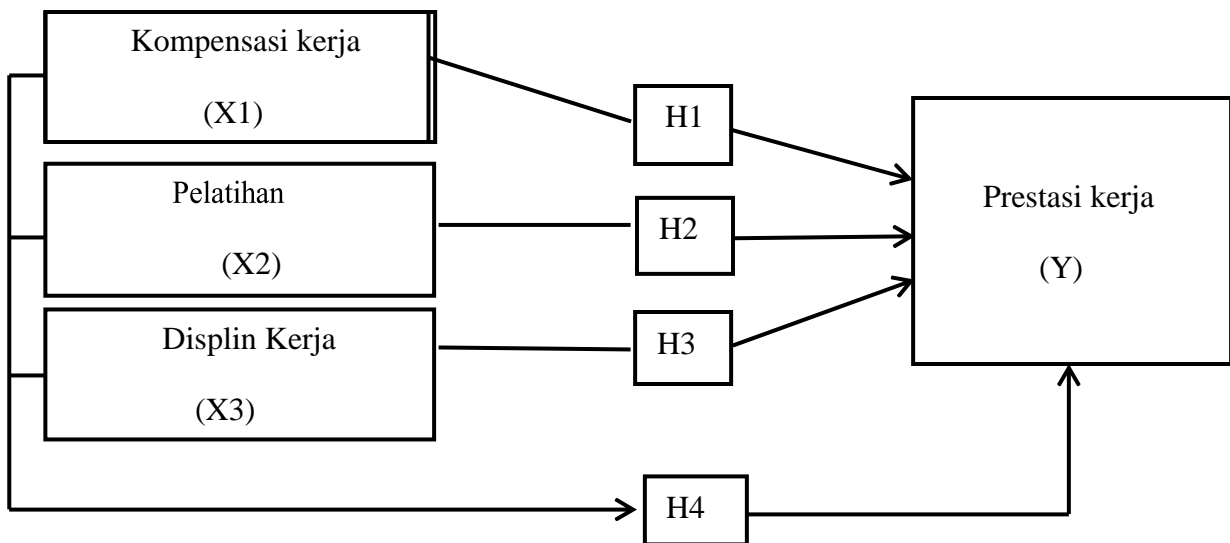
Sinambela (2017:337) disiplin merupakan sikap baik atau perilaku yang menjalankan sebuah aturan yang telah dibuat oleh perusahaan tanpa dilanggar dan selalu memberikan dampak yang baik pada sebuah organisasi maupun perusahaan.

## **1.8. TEORI PENGARUH KOMPENSASI KERJA ,PELATIHAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**

Menjelaskan tentang pengukuran-pengukuran prestasi kerja bahwa untuk mewujudkan prestasi kerja, dapat diukur dengan sebagai berikut:

9. Kuantitas
10. Kualitas
11. Ketepatan waktu.

## **1.8 KERANGKA KONSEPTUAL**



## **I.9 HIPOTESIS PENELITIAN**

Berikut hipotesis ialah :

- H1 : Kompensasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
- H3 : Displin kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
- H4 : Pengaruh Kompensasi Kerja, Kompetensi Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

## **I.10 PENELITIAN TERDAHULU**

| No | Peneliti  | Judul  | Subjek Penelitian  | Hasil penelitian   |
|----|---|--|--|--|
| 1  | Putri Arivia Ika wardany(2018)                    | Pengaruh Penempatan Kerja,Kompensasi, Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi kerja                      | PT. Satria Matranindo Kargo serta 42 karyawan yang akann dijadikan sebagai populasi.         | Disimpulkan bahwa penempatan kerja,displin kerja tidak adanya hubungan signifikan pada prestasi kerja, sedangkan kompensasi dan penempatan kerja signifikan sebesar 40,1%dan 39,4% |
| 2  | Agung Anggriawan,Lina Mahardiana,Risnawati (2016) | Pengaruh Penempatan Kerja, Displin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan               | Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu dan anggota pegawai divisi tersebut.                   | Penempatan kerja,Displin kerja dan Motivasi kerja memiliki hubungan dan bersignifikan terhadap Kinerja pegawai   |
| 3  | Fitriyantini,Nining yunningsih Spd,MM (2019)      | Pengaruh Pelatihan,Kompensasi,Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja                              | PT.Mitrapak Eramandiri Cikarang serta 170 karyawan yang dipilih sebagai sampel dan populasi. | Prestasi kerja berhubungan dengan Pelatihan,Kompensasi,dan Displin kerja. Hal ini dilihat koefisien Determinasi sebesar 52,2%  |
| 4  | Ferdy Leuhery (2018)                              | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Displin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja | Pegawai dinas perhubungan Provinsi Maluku.   | Variable Kualitas SDM, Displin Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif pada Prestasi Kerja, sehingga Hipotesis Diterima  |