

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan tolak ukur bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Penelitian ini dilakukan di PT. Vemrer Jaya Abadi Medan perusahaan yang bergerak dibidang makanan siap saji, yang memiliki empat outlet di Plaza-Plaza ternama di kota Medan. Turun nya kinerja karyawan diperusahaan tersebut terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan di setiap bulannya. Hal ini diakibatkan dari tidak berjalannya pelatihan dengan baik sehingga banyak melakukan kesalahan dan mengecewakan konsumen.

Dalam PT. Vemrer Jaya Abadi Medan terdapat pelatihan-pelatihan yang diadakan setiap tahun nya, tetapi pada prakteknya pelatihan tersebut tidak di ikuti dengan baik oleh para karyawan.Hal ini mengidentifikasi bahwa kegiatan pelatihan yang kurang di ikuti oleh karyawan.

Perusahaan PT. Vemrer Jaya Abadi Medan kurang dalam memberikan kesejahteraan karyawannya sehingga banyak karyawan yang keluar masuk di perusahaan tersebut.

Pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak masuk bekerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan akan menjadi sebuah aset penting perusahaan dalam menentukan kemampuan perusahaan dalam bersaing.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk memilih dan menyusun penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Pelatihan karyawan tidak di ikuti dengan baik terlihat dari masih banyaknya kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
2. Rendahnya kompensasi yang diberikan terlihat dari banyaknya karyawan yang keluar masuk.
3. Disiplin kerja karyawan yang kurang dalam bekerja dan tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan.
4. Kinerja karyawan dalam pencapaian target belum maksimal terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vemrer Jaya Abadi Medan ?

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Teori Tentang Pelatihan

Menurut Simamora (2016:169), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Menurut Hani Handoko (2016:129), pelatihan yaitu menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Menurut Sikula (1976), pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Adapun indikatornya adalah:

1. Instruktur
2. Metode dan isi pelatihan
3. Waktu pelatihan
4. Manfaat pelatihan

II.2. Teori Tentang Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (2013:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:83) kompensasi dapat didefinisikan sebagai proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017:5), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2003), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

II.3. Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Keith Davis (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:95), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang yang secara teratur, tekun, dan terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016:194) “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

II.4. Teori Tentang Kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2018:75), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Rivai (2018:77), kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Menurut Mitchel (2018:83), indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (Quality of work)
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

II.5. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

II.6. Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

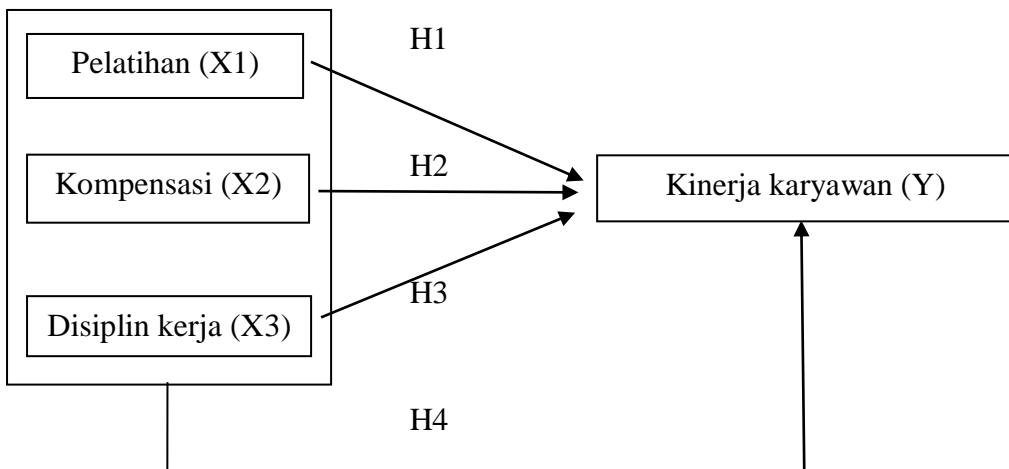
Menurut Mathis dan Jackson (2017:8), pentingnya kompensasi bagi karyawan adalah dapat meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan.

II.7. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robert (2017:79), hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert yaitu, “ Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”.

II.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual