

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global ini, suatu perusahaan harus dituntut untuk mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang kian lama semakin banyak menyebabkan perusahaan dipaksa untuk mampu meningkatkan daya juang dalam bersaing antar perusahaan agar terjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang terhimpun dari orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai atau bisa disebut juga karyawan untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam perusahaan. Banyak dari perusahaan yang memiliki tujuan yaitu mengoptimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan aspek terpenting untuk menentukan kualitas suatu perusahaan. Karyawan yang baik dapat dinilai dari kinerja yang baik yang diberikan pada perusahaan tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan sehingga mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka mampu berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan yaitu karena adanya faktor motivasi dan faktor kemampuan. Dari dua faktor tersebut bisa disimpulkan bahwa yang dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja karyawan. Yang pertama, adalah faktor motivasi. Imbalan atau hak kompensasi yang diberikan dapat memotivasi seseorang agar bersedia untuk bekerja dengan lebih gigih dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian hak kompensasi yang tinggi akan meningkatkan daya kinerja dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja suatu karyawan. Adanya kompensasi berupa reward, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan pasti akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam mengemban pekerjaan yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk lebih berprestasi.

Faktor kedua adalah faktor kemampuan yang meliputi pendidikan. Pendidikan yang hanya didapat seorang karyawan di dunia sekolah terkadang belum mencukupi. Untuk itu perusahaan harus mampu mencari dan menempatkan karyawan dibagian yang sesuai dengan kemampuannya, selain itu perusahaan perlu memberikan pelatihan yang sesuai terhadap setiap karyawannya. Dengan adanya pelatihan itu maka akan mampu membantu kinerja karyawan dan

mendorong mereka untuk bekerja lebih baik diperusahaan. Adapun pelatihan yang baik pasti akan meningkatkan kemampuan baik, keterampilan baik, kereatifitas yang banyak dan juga pengetahuan karyawan akan semakin luas. Sehingga karyawan yang sudah terlatih akan lebih terampil terhadap pekerjaannya, akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan.

Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan pekerja agar menjadi lebih baik. Jika harapan karyawan terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan akan menurun. Jadi program pelaksanaan pelatihan kerja merupakan salah satu tanggung jawab pemimpin untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin atau manajer yang kurang memperdulikan terhadap kegiatan pelatihan akibatnya akan menerima resiko yang dapat menurunkan dan membahayakan kegiatan operasional perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan pasti perlu adanya sebuah pelatihan, dimana hal tersebut akan dapat membantu meningkatkan potensi, pengetahuan dan persaingan karyawan agar kinerja mereka lebih baik dan efisien sehingga harapan karyawan terhadap perusahaan bisa tercapai, mereka bisa bekerja secara maksimal dengan pengetahuan yang telah mereka dapatkan dari pelatihan yang dilakukan. Pelatihan kerja sangat diperlukan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga

menimbulkan tanggung jawab, rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disini kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Yaitu dengan menghubungkan antara hak kompensasi dan perkembangan karyawan. Jika hak kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan karyawan mendapatkan pengembangan diri melalui pelatihan dari perusahaan, maka perusahaan akan dengan mudah mendapatkan karyawan yang potensial sehingga perusahaan bisa lebih berkembang dan bisa meningkatkan profitabilitasnya.

PT. Nur Dhuha Wisata merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa Tour & Travel Umroh dan Haji Plus. Pada umumnya setiap lembaga usaha dalam menjalankan usahanya perlu adanya meningkatkan kinerja karyawannya melalui proses pemberian hak kompensasi dan pelatihan, agar tujuan perusahaan itu dapat tercapai sehingga target dari perusahaan dapat terpenuhi. Berikut hasil pencapaian target PT. Nur Dhuha Wisata.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target

<b>TAHUN</b>	<b>TARGET</b>	<b>PENCAPAIAN</b>	<b>%</b>
2016	1.000 Jamaah	415 Jamaah	41,5%
2017	1.200 Jamaah	675 Jamaah	56,2%
2018	1.500 Jamaah	733 Jamaah	48,8%

Sumber: PT. Nur Dhuha Wisata

Dari tabel di atas dapat kita lihat dalam 3 tahun terakhir pencapaian target perusahaan tidak tercapai. Bahkan di tahun 2018, pencapaian menurun dari tahun 2017 tercapai 56,2%, di tahun 2018 tercapai 48,8% terhadap target yang telah ditentukan. Hal ini bisa jadi dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan terutama pada bagian marketing. Dalam menjalankan tugasnya biasanya karyawan akan memberikan kontribusi sesuai dengan imbalan yang diterima. Yakni hak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah terpenuhi dengan kontribusi yang mereka berikan atau belum.

Pada tahun 2018 PT. Nur Dhuha Wisata juga mengalami *turn over*, menurut Hasibuan (2014) penyebab terjadinya *turn over* di suatu perusahaan adalah karena dipicu oleh kebijakan perusahaan dimana peraturan kerja, standar kerja, peluang karir kompensasi, gaji dan pengawasan kerja yang dirasa tidak dipenuhi oleh karyawan, persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat, sehingga karyawan meninggalkan perusahaan. Selain itu potensi karyawan juga mempengaruhi ketidak tercapainya target dari perusahaan.

Di PT. Nur Dhuha Wisata sudah melakukan adanya pelatihan bagi setiap karyawan baru dan memberikan hak kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya, untuk mengetahui apakah pelatihan dan hak kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu bermanfaat atau tepat mengenai sasaran dan sudah dirasakan cukup adil dengan beban dan tugas kinerja yang mereka dapatkan. Maka PT. Nur Dhuha Wisata perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan

memberikan hak kompensasi dan pemberian pelatihan yang sesuai agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka peneliti ingin mengetahui dan menguji hipotesis tentang seberapa besar kompensasi dan pelatihan terhadap karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis melakukan penelitian dalam skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata ?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Dhuha Wisata

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana pada Universitas Muhammadiyah Surabaya.

2. Bagi PT. Nur Dhuha Wisata

Sebagai bahan evaluasi terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya target perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan pembahasan skripsi ini terdiri dari 5 bab, gambaran lebih rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain :

Bab I merupakan pendahuluan dalam penelitian yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan kajian pustaka yang mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis. Bab ini

menerapkan teori-teori dasar mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Meliputi hasil penelitian tetdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang memaparkan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan metode analisis data.

Bab IV yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, dimana pada bagian ini dijelaskan tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, mendeskripsikan masing-masing variabel. Pengujian hipotesis, apakah hipotesis diterima/ditolak. Pembahasan dimana pada bagian ini menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian itu dicapai, menafsirkan temuan-temuan dengan menggunakan logika atau teori-teori yang ada.

Bab V yaitu penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil pembahasan, serta saran untuk hasil skripsi ini.