

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan harus mempersiapkan diri menghadapi tantangan. Sebuah perusahaan tentu harus menciptakan sdm unggul dan memiliki daya saing tinggi (Ridwan et al., 2022). Dalam pemenuhan tuntutan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam menerapkan produktivitas kerja yang baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan guna mendukung jalannya suatu organisasi (Bukit et al., 2017). Organisasi perusahaan tentu tidak dapat berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten (Halisa, 2020).

Di zaman yang semakin berkembang ini, kualitas sumber daya manusia menjadi modal utama bagi Indonesia untuk memasuki era ekonomi digital (Putra et al., 2022). Permasalahan sumber daya manusia tentunya menjadi perhatian utama bagi perusahaan agar dapat bertahan. Akibat perkembangan global, membuat perusahaan yang ada di Indonesia akan menghadapi persaingan - persaingan yang ketat, sehingga sebuah perusahaan harus mengembangkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya (Maulina & Sutopo, 2023).

Sumber daya manusia memiliki faktor terpenting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas diperusahaan dapat menentukan kualitas individu seseorang sebagai pemegang peran penting dalam peningkatan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana kemampuan dan ketekunan dari setiap individu dan perusahaan tersebut menjalankan tugasnya (Dewi & Susila, 2021) .

Di dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan sebuah tugas yang berdasarkan atas tanggung jawabnya (Sihombing & Batoebara, 2019).

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong semua karyawan agar karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki secara maksimal (Efendi & Fiton, 2022). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan, seperti pendidikan, pelatihan, kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan melakukan penilaian atas kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dengan adanya proses tersebut tentu diharapkan karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya (Fitra & Malik, 2023).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di dalam bidang sarana dan prasarana layanan jasa transportasi yaitu kereta api meliputi angkutan penumpang dan barang. PT Kereta Api berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan seperti *diklat* dan *diklab*. Hal tersebut diharapkan dapat terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Tabel 1.1 adalah hasil penilaian kinerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta 3 (tiga) tahun terakhir.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan
PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**

No	Aspek Penilaian	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan persyaratan kualitas hasil kerja perusahaan	100%	85%	90%	88%
2.	Memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan	100%	80%	85%	82%
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang telah ditentukan perusahaan	100%	78%	82%	80%
Rata – Rata		100%	81%	86%	83%

Sumber : Raileo Eoffice PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta pada tahun 2020 sebesar 81%, kemudian mengalami peningkatan ditahun 2021 sebesar 86%, dan mengalami penurunan

ditahun 2022 sebesar 83%, Terlihat persentase hasil rata-rata aspek penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target kinerja karyawan sebesar 100%. Hal tersebut diperkirakan terdapat kegiatan yang belum bisa dijalankan secara optimal sesuai rencananya. Hal ini bisa disebabkan oleh pelatihan, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan tentu dapat dikatakan berhasil terlihat dari kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya (Nasution & Nurhayati, 2022). Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, dibutuhkan pemimpin yang bisa membawa kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin selain dapat mengelola kinerja perusahaan juga harus mengelola kinerja karyawan (Sahadi et al., 2020). Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu terdapat faktor – faktor yang harus diperhatikan seperti pelatihan, kompetensi, dan kompensasi finansial.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dipergunakan bagi karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan, pengalaman sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Ni'mah et al., 2022). Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui program pelatihan diharapkan dapat mengoptimalkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan perusahaan atau minimal mendekati harapan yang diinginkan oleh perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019). Dengan demikian, pelatihan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja yang diberikan dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Pada penelitian Tanjung et al., (2020); Kristiani, (2022); Surbakti & Sihombing, (2022) menyatakan bahwa suatu pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan kepada karyawan memiliki peran penting dalam aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, adanya pelatihan yang diberikan tentu akan membuat karyawan menjadi produktif.

Kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan pekerjaan pada keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Fauzi & Siregar, 2019). Kompetensi di percaya sebagai faktor yang dapat

memegang kunci utama untuk meraih keberhasilan individu dalam pekerjaan (Rizal et al., 2018). Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu menandakan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik (Khoirunnizar & Sutopo, 2022).

Berdasarkan penelitian Aulia, (2021); Castana & Widodo, (2021); Fitriano et al., (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin karyawan memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan karyawan.

Kompensasi finansial merupakan suatu pemberian gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara langsung atau tidak langsung sebagai tanda balas jasa karyawan terhadap perusahaan (Yoga et al., 2022). Karyawan harus menerima kompensasi finansial secara adil dan pantas, sebab kompensasi adalah bagian dari hubungan saling memberi antara perusahaan dan karyawan. Keadilan dalam pemberian kompensasi mendorong peningkatan kinerja dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan (Suprianto, 2023).

Penelitian yang dilakukan Utami, (2021); Awaluddin et al., (2022); Saleh, (2023); Wati & Suartina, (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi finansial yang baik sehingga kinerja karyawan terjaga sebab karyawan merasa sangat dihargai perusahaannya.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas sebuah permasalahan tersebut menjadi sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Sebagai hasil dari informasi latar belakang yang diberikan di atas, masalah rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Pesero) Daop 1 Jakarta?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.



Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian pada uraian diatas, terdapat beberapa kegunaan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia terutama mengenai teori pelatihan, kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca dan Pengembangan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.