

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu badan usaha dianggap berhasil bila berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia diidentifikasi menjadi aspek krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu entitas bisnis. Sumber daya manusia berperan vital bagi suatu entitas organisasi. Manulang (1996), mendefinisikan manajemen selaku sesuatu seni serta ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penataan serta monitoring terhadap sumber energi manusia guna menggapai visi yang sudah diresmikan di awal. Manajerial sumber daya manusia mengelola perolehan, pengembangan, kerjasama, penggantian, peningkatan, dan penataan sumber daya manusia, serta pengaturan, penilaian, dan supervisi mereka (Wajdi, 2017). Jika perusahaan ingin bertahan dalam bisnisnya dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang ketat dan tekanan eksternal lainnya, mereka perlu berinvestasi pada sumber daya manusianya dan menjadikan mereka lebih baik. Manajemen sumber daya manusia berkedudukan vital yang lebih proaktif pada organisasi dengan menerapkan kebijakan berbasis kompetensi untuk perekrutan, tinjauan kinerja, remunerasi, dan peluang kemajuan.

Manajemen sumber daya manusia sesuai perspektif Gary Dessler (1997) merujuk kepada kebijakan dan prosedur yang diperlukan bagi seorang individu untuk memenuhi tanggung jawab "orang" atau sumber daya manusia dalam peran manajerial. Tanggung jawab ini mencakup perekrutan, penyalangan, pemberian instruksi, penghargaan, dan evaluasi individu. Setelah mempertimbangkan beberapa perspektif mengenai manajemen sumber daya manusia yang sudah dibahas sejauh ini, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia menurut penulis yakni keterlibatan manajerial sumber daya manusia suatu organisasi secara efektif sebagai aset utama. Hal ini dilakukan melalui penerapan pada kepemimpinan dan prosedur bisnis agar berhasil mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan. Umumnya,

dalam rangka mencapai peningkatan kinerja karyawan terdapat berbagai cara, seperti melalui kompensasi, pelatihan, serta pendidikan yang selayaknya di terima oleh karyawan. Berbagai proses ini bertujuan untuk memungkinkan karyawan memaksimalkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dengan memberikan pelatihan serta pendidikan yang relevan. Sementara itu, korporasi wajib memberikan kompensasi yang pada hakekatnya mengacu pada hak pekerja untuk mendapatkan bantuan finansial sebagai pengakuan atas terpenuhinya tujuan yang sudah ditetapkan.

Salah satu strategi untuk meningkatkan output pekerja adalah dengan memberikan mereka pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan spesifik mereka. Ketika berkompetisi di dunia korporat, pelatihan sangat penting untuk memaksimalkan kualitas staf. Untuk mengimbangi kemajuan teknis perusahaan yang pesat, investasi pada sumber daya manusia sangatlah penting (Bolung et al., 2018). Sedangkan (Sulaefi, 2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasanya pelatihan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal tersebut dapat diartikan, melalui pelatihan persyaratan pekerjaan dapat dipenuhi, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dalam pekerjaan. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan kecepatan pelaksanaan program pelatihan. (Ruhayat et al., 2022) mengatakan bahwa pelatihan yang diperoleh pekerja memberikan suasana berharga di mana mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka. Hal ini menandakan bahwa para pekerja mampu bekerja dengan baik berkat pelatihan yang mereka peroleh. Sejalan pada uraian temuan penelitian (Erlangga, 2022) bahwasanya pelatihan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kompensasi ialah seluruh suatu yang didapat pegawai selaku wujud balas jasa ataupun kerja mereka yang berbentuk uang ataupun benda yang diberikan langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi pada biasanya bertujuan buat kepentingan industri, pegawai, warga, serta pemerintah. Program kompensasi hendaknya diresmikan bersumber pada prinsip keadilan, serta normal bersumber pada undang- undang yang berlaku dan mencermati konsistensi internal ataupun eksternal (Garaika, 2020). Kompensasi dikategorikan atas dua

macam kompensasi langsung serta tak langsung. Kompensasi langsung mencakup beberapa bentuk remunerasi, termasuk upah, tunjangan transportasi, tunjangan liburan, pembayaran lembur, serta fasilitas langsung yang lain. Sebaliknya, gaji tidak langsung mencakup uang muka, perlindungan asuransi, tunjangan berdasarkan posisi, dan mutasi (Lina, 2016). Menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi mengacu pada remunerasi yang diperoleh pekerja sebagai hadiah atas sumbangsih berharga mereka kepada entitas. Kompensasi ialah fungsi utama MSDM yang melibatkan penyediaan berbagai jenis insentif kepada individu sebagai imbalan atas kinerja mereka dalam tugas manajerial. Seperti yang dijelaskan oleh Thifal Nabilah (2021) dan (Sugiono et al., 2021) pada penelitian mereka bahwasanya kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pekerja, memungkinkan mereka melaksanakan tugas yang dilimpahkan secara efisien, sehingga memberi peningkatan kinerja karyawan dan memenuhi standar yang diinginkan perusahaan. (Pitriyani & Halim, 2020) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan individu mempunyai dampak yang signifikan terhadap pemikiran, sikap, dan perilaku sumber daya manusia. Guna menjamin bahwasanya calon pekerja yang bergabung dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan (Faridah & Hikmah, 2021). Pekerja yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai operasional perusahaan. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan tingkat pendidikan karena pekerja yang berpendidikan lebih siap untuk berpikir kreatif dan mandiri. (Pospos & Julian, 2023) Pengembangan sumberdaya manusia yang berkompetensi di setiap bidang merupakan fungsi penting pendidikan. Potensi seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan, dan bisa mencapai sumberdaya yang efektif pada sektor pilihannya. Dengan begitu, riwayat pendidikan individu merupakan aspek kunci yang dievaluasi oleh organisasi ketika menilai pekerja potensial. Bila calon pekerja mempunyai latar belakang pendidikan yang linear dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki kapabilitas untuk meningkatkan keterampilan mereka dan secara efektif memenuhi tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Seperti yang jelaskan oleh (Pospos & Julian, 2023) dan Nur Wakhidah, M. Trihudyatmanto, Heri Purwanto (2021) dalam penelitiannya bahwasanya latar belakang pendidikan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kinerja memiliki asal kata yaitu *job performance*, seringkali dikenal dengan *actual performance* yakni prestasi yang secara nyata sudah diperoleh seseorang pegawai. (Silaen et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat kesuksesan individu dalam menjalankan tugas secara menyeluruh di jangka waktu khusus. Menurut Jimoh, (2008) menyatakan kinerja pegawai mengacu pada aktivitas, perilaku, dan hasil terukur yang ditunjukkan pekerja agar selaras dan berkontribusi pada tujuan bisnis. Tidak diragukan lagi, terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi pada hakikatnya berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, yang secara efektif digunakan oleh para pekerja yang berkontribusi aktif sebagai agen kunci dalam mencapai tujuan tersebut. (Kusumawardani et al., 2020) menjelaskan kinerja mengacu pada hasil usaha seseorang baik dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sambil memenuhi kewajiban yang diberikan. Kinerja adalah hasil ataupun pencapaian yang terpengaruh dengan aktivitas operasional organisasi dalam menggunakan sumber dayanya secara efektif, beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai seperti pelatihan, kompensasi langsung maupun tidak langsung, dan latar belakang pendidikan.

PT Iforte Solusi Infotek didirikan pada tahun 2002, sebelum pesatnya kemajuan teknologi digital. Pada saat itu, iForte fokus pada layanan perusahaan seperti outsourcing VSAT, ISP, dan IT. Perusahaan ini telah memperoleh izin yang sah untuk menyediakan layanan jaringan tetap tertutup dan internet. Pada tahun 2015, PT Profesional Telekomunikasi Indonesia atau yang dikenali sebagai PT. Protelindo mengakuisisi iForte. PT. Protelindo merupakan bagian dari PT. Sarana Menara Nusantara, Tbk, dan merupakan pemimpin pasar dalam penyediaan menara telekomunikasi di Indonesia dengan jaringan mencapai melebihi 30.000 menara serta melayani melebihi 55.000 penyewa. iForte berhasil membangun dan mengelola jaringan kabel serat optik sepanjang

155.000 kilometer, yang menghubungkan lebih dari 20.000 menara di seluruh Indonesia. Selain itu, iForte juga mengoperasikan lebih dari 6.000 situs VSAT dan melayani lebih dari 3.000 pelanggan korporat. Pengkaji ingin melakukan riset di PT Iforte Solusi Infotek untuk saat ini sangat diperlukan perbaikan pelatihan kerja, kompensasi langsung, dan latar belakang pendidikan terhadap pekerja karena ini merupakan hal vital terhadap kapasitas pekerja. Sehingga penulis ingin memperoleh bukti bahwasanya prinsip terkait pelatihan, kompensasi langsung, serta latar belakang pendidikan pada pekerja sangatlah berdampak pada kapabilitas pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.1 memperlihatkan data penilaian kinerja aktivitas tahun 2020-2022 pada PT Iforte Solusi Infotek.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja pada PT Iforte Solusi Infotek Periode 2020-2022

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Tanggung Jawab	100%	80%	70%	88%
2	Kerjasama Tim	100%	85%	75%	95%
3	Disiplin	100%	82%	77%	92%
	Jumlah	100%	82%	74%	91%

(Sumber data: PT Iforte Solusi Infotek)

Berlandaskan data pada tabel 1.1 bisa ditarik kesimpulan bahwasanya aktivitas kinerja karyawan di PT Iforte Solusi Infotek belum mencapai potensi maksimalnya. Hal ini menunjukkan masih adanya kegiatan perencanaan kerja yang belum terlaksana secara efektif. Akibat kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal, evaluasi pencapaian kinerja periode 2020-2022 mengalami fluktuasi karena tidak berhasilnya kegiatan kerja yang direncanakan.

Mengacu pada latar belakang yang teruraikan, peneliti cukup memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Langsung, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iforte Solusi Infotek.”**

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang teruraikan tersebut, maka penulis melakukan perumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek?
2. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan serta kegunaan atas penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Penelitian

- a. Melihat serta melakukan analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek
- b. Melihat serta melakukan analisis pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek
- c. Melihat serta melakukan analisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iforte Solusi Infotek

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk Perusahaan

Hasil studi ini sangat berguna bagi perusahaan sebab melalui terdapatnya studi ini PT Iforte Solusi Infotek memperoleh data tentang pengaruh pelatihan, kompensasi langsung, serta latar belakang

pendidikan terhadap kapasitas karyawannya. Ketiga poin ini cukup berarti guna mencapai peningkatan sumber energi manusia.

b. Untuk Pihak Akademis

Hasil penelitian ini harapannya dapat menawarkan referensi untuk studi dan pemanfaatan ilmu wawasan dalam bidang administrasi, dengan penekanan pada aspek manajemen sumber daya manusia mengenai bagaimana pelatihan, kompensasi langsung, serta latar belakang pendidikan mempengaruhi kemampuan karyawan.

c. Untuk Pihak Lain

Hasil penelitian ini harapannya bisa dipergunakan sebagai sumber informasi tambahan untuk para pengkaji yang akan datang, terutama terkait bagaimana pelatihan, kompensasi langsung, dan latar belakang pendidikan mempengaruhi kapasitas pekerja.

