

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era saat ini perkembangan usaha yang semakin maju dan pesat, yang menimbulkan berbagai macam masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah aspek-aspek dari sumber daya manusia yang merupakan modal utama bagi perusahaan dan karyawannya untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaannya dan menjadi pengembang untuk dimasa yang akan datang.

Aspek dari sumber daya manusia ini menjadi peran penting didalam perusahaan, yaitu menjadi tolak ukur tingkat kinerja karyawan, dengan pengertian apabila kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan itu baik maka kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut juga akan lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan itu buruk maka kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut juga akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu sukses tidak nya usaha di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus lebih memperhatikan salah satu masalah aspek sumber daya manusia ini. Agar tujuan dalam suatu perusahaan dapat tercapai. (Daryanto & Bintoro, 2017: 15) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Mangkunegara (2017:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Dinamika Anak Muda Nasional adalah salah satu Fashion brand yang hadir dengan konsep nasionalisme atau lebih kenal dengan Damn! I Love Indonesia. Didirikan oleh Daniel Mananta sebagai bentuk apresiasi terhadap tanah airnya, Indonesia. Daniel memperkenalkan label PT. Dinamika Anak Muda Nasional (Damn! I Love Indonesia) sebagai bentuk usaha untuk berkontribusi menjadi salah satu bagian dalam konservasi budaya Indonesia. Daniel memperkenalkan merek tersebut untuk menginspirasi generasi muda Indonesia untuk lebih sadar dan bisa dibanggakan dari warisan, budaya, dan sejarah bangsa Indonesia. PT. Dinamika Anak Muda Nasional (Damn! I Love Indonesia) berupaya menginspirasi anak-anak muda Indonesia agar semakin mencintai budaya dan sejarah Indonesia dalam balutan gaya hidup Urban.

Berdasarkan hasil pengamatan/observasi di PT. Dinamika Anak Muda Nasional ada beberapa masalah yang belum terselesaikan dari perusahaan. Pada tahun 2019 hingga 2021 perusahaan selalu berusaha mengatasi masalah-masalah tersebut, agar kedepannya tidak menimbulkan masalah yang sama. Seperti yang terjadi di dalam perusahaan PT. Dinamika Anak Muda Nasional, dimana perusahaan tersebut ingin memajukan sumber daya manusia secara optimal.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional**

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Hasil Kerja	100%	75%	80%	85%
2	Pengetahuan Pekerjaan	100%	75%	80%	87%
3	Inisiatif	100%	80%	85%	90%
4	Disiplin Waktu dan Absensi	100%	75%	80%	85%
5	Kemandirian	100%	75%	80%	85%
RATA-RATA KINERJA		100%	76%	81%	86%

Sumber: Departemen HRGA PT Dinamika Anak Muda Nasional, 2021 (data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 76%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 81% sedangkan di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 86%. Akan tetapi dapat penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih belum

mencapai target 100% . Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun Lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Sinambela, 2018: 218). Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang di terima karyawan. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang di tampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Faktor kedua selain kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diyaitu penempatan kerja. Tingkat penempatan kerja karyawan, penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah situasi dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh pandangan Siswanto (2005: 32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Selanjutnya selain kompensasi dan penempatan kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2014: 210) bahwa "untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut dengan kemampuan kerja, pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan maka yang terpenting yaitu diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan". Pelatihan kepada karyawan dalam perusahaan juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan, karena dengan adanya pelatihan dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat membantu dalam pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itulah, peneliti hendak menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: "**Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional**"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional

### **Kegunaan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Dinamika Anak Muda Nasional sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kompensasi, penempatan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, penempatan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Penulis**

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kompensasi, penempatan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.