

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran orang dalam suatu organisasi atau bisnis sangat strategis dan orang adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan. Talenta strategis memberikan nilai sebagai ukuran keberhasilan bisnis. Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan daya saing perusahaan, dan jika sumber daya manusia tersebut menjadi primadona maka perusahaan akan berkembang. Perusahaan yang tidak kompetitif akan tertinggal di pasar dan akan kehilangan keunggulannya. (Gofrey, 2008, pp. 1–12) menjelaskan bahwa persaingan sangat penting di pasar dan dapat mendorong inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan bisnis.

Perusahaan yang canggih umumnya melihat bakat sebagai alat untuk pekerja mereka dan telah berevolusi dari perusahaan yang sekarang mencoba untuk menghormati orang-orang berbakat. Tren saat ini menuntut karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru sejalan dengan dinamika perubahan yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia yang selalu mengacu pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keahlian dan tenaga kerja suatu perusahaan, sangat penting saat ini dibandingkan dengan masa lalu. Perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis telah mengubah pentingnya pengelolaan SDM dan fungsi SDM. Departemen dan fungsi SDM diberi kesempatan untuk memainkan peran kunci dalam merekrut karyawan di dalam perusahaan, dan perusahaan itu sendiri tumbuh seiring dengan tersedianya sumber daya yang lebih berkualitas. Ini karena fungsi SDM diterjemahkan menjadi sumber daya utama. (Luthfi, 2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia diharapkan memberikan kinerja yang dibutuhkan dalam organisasi

Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena mereka memiliki pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh pesaing. Kami mengupayakan pelatihan dan pengembangan. Perusahaan berharap talent yang dimiliki dapat mendukung dan mengembangkan implementasi strategi perusahaan. Upaya meningkatkan pengetahuan setiap

karyawan melalui pembelajaran berkelanjutan merupakan investasi jangka panjang perusahaan. Materi manajemen disediakan dan dibagikan dengan tujuan untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi para karyawan tersebut. Pengetahuan dan pengalaman yang diberikan kepada orang lain dalam suatu organisasi menciptakan pengetahuan organisasi yang mengarah pada transformasi organisasi. Transformasi di sini adalah transfer pengetahuan dan pengalaman dari satu orang (individu) ke perusahaan (organisasi) atau orang lain (individu). Kegiatan berbagi ini menciptakan ikatan emosional antara karyawan perusahaan dan memiliki dampak yang sangat kuat bagi perusahaan. Ikatan emosional yang dipupuk dalam perusahaan mempengaruhi orang-orang di dalam perusahaan. Ikatan emosional yang dibina dalam perusahaan mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi dengan keinginan yang kuat untuk memajukan perusahaan bersama-sama. (Moran, J.W & Brightman, 2000), dalam studi mereka, menemukan bahwa kinerja karyawan mengarah pada keunggulan kompetitif perusahaan dan membantu mereka mencapai tujuan mereka lebih cepat.

PT Progressio Indonesia adalah perusahaan konveksi dengan seragam, kini merambah ke tas, sepatu, polo shirt, kemeja, jaket, celana panjang, topi dan pakaian keselamatan. Perusahaan mulai beroperasi di Bandung pada tahun 2003. Perusahaan yang dimulai dengan tiga mesin jahit ini telah mengalami banyak pasang surut seiring dengan pertumbuhan dan perkembangannya. PT Progressio Indonesia memiliki berbagai pengembangan bisnis melalui pemasaran produk melalui transaksi jual beli online atau offline. Kami mengharapkan peningkatan penjualan dan kualitas produk yang akan dihasilkan dan diperoleh, dan PT Progressio terus memantau dan mengevaluasi kekurangan tersebut. Perusahaan juga harus memastikan kinerja karyawannya seoptimal mungkin agar kualitas produk yang dihasilkannya tetap terjaga.

Kompensasi adalah jenis balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang cenderung bersifat moneter dan teratur. Masalah lainnya adalah penghargaan yang diberikan tidak sepadan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama terlepas dari apakah mereka berkinerja baik atau tidak bekerja sama sekali (Simamora, 2013). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Kompensasi adalah istilah yang mengacu pada kompensasi moneter (kompensasi finansial) yang diterima orang dari pekerjaan mereka di suatu organisasi (Kustiadi, 2019).

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, dorongan, atau kekuatan untuk menimbulkan tindakan atau tindakan. Kata *movere* sering disamakan dengan *motivator* dalam bahasa Inggris, artinya segala sesuatu yang memotivasi, menimbulkan motivasi, atau membangkitkan dorongan, atau keadaan yang membangkitkan dorongan (Astuti, I.D., 2016). Penelitian sebelumnya tentang dampak pelatihan terhadap kinerja oleh (Boe, 2014b) dan (Simanjuntak, 2015) menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. dan (Gibson, 2010) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Saleleng, 2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian lain oleh (Dewi, 2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(Donni Junni Priansa, 2014) menjelaskan bahwa pelatihan adalah upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah harapan ideal dari setiap perusahaan. Kinerja pegawai tercermin dari peningkatan produk kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang lebih tinggi dari sebelumnya. Manajemen PT Progressio Indonesia telah melakukan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kenyataan masih belum sesuai dengan harapan ideal perusahaan. Hasil wawancara dengan manajemen PT Progressio Indonesia menunjukkan masih terdapat tanda-tanda kinerja karyawan yang kurang baik.

Nilai kerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tinjauan Kinerja Karyawan PT Progressio Indonesia dilakukan setahun sekali. Evaluasi prestasi kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, dalam evaluasi kinerja PT. Progressio Indonesia semakin baik. Berikut adalah hasil review kinerja selama tiga tahun terakhir di PT. Progressio Indonesia

Table 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Progressio Indonesia

No	Indikator	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Pencapaian Target	90	Baik	85	Baik	80	Baik
2	Kualitas Kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
3	Kecepatan Kerja	80	Baik	80	Baik	80	Baik
4	Efisiensi Waktu	78	Baik	75	Cukup	75	Cukup
5	Efisiensi Tenaga	75	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
6	Keakuratan Hasil	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
Jumlah		488		475		460	
Rata-rata		81%	Baik	79%	Baik	77%	Baik

Sumber : PT Progressio Indonesia (Pronesia)

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja PT. Progressio Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2016 dan 2017, namun kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan dalam menjalankan tugas di tempat kerja merupakan tanda bahwa motivasi karyawan untuk berprestasi secara konsisten rendah. itu Agar bisnis dapat bersaing dan berkembang, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Karena kinerja setiap karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya. Berdasarkan permasalahan di atas, dan mengingat betapa pentingnya isu gaya kepemimpinan dan kompensasi bagi perusahaan, penulis menulis makalah penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Progressio Indonesia.”**

Pada prinsipnya setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan. Itu sangat penting untuk memecahkan

sebuah masalah dalam organisasi atau perusahaan karena masalah tersebut dapat dikelola secara efektif dan efisien serta tidak berlarut-larut. Pemimpin perusahaan merupakan seseorang yang sangat berpengaruh untuk menentukan semua aktivitas dan kebijakan karyawan selain itu atasan atau pemimpin dari perusahaan harus membawa suasana yang dapat mendorong kinerja karyawan semakin meningkat, selain dari memelihara hubungan, menciptakan iklim kerja yang menyenangkan antara anggota organisasi, memperhatikan kualitas kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan dari sebuah perusahaan. Jika karyawan memberikan performa yang baik, tentu perusahaan bisa berkembang lebih baik. Namun sebab dari menurunnya kinerja karyawan pada PT Progressio Indonesia adalah kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan untuk berpartisipasi secara konsisten rendah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan solusi atas masalah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Progressio Indonesia?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Progressio Indonesia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Progressio Indonesia

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis efektivitas sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh PT. Progressio Indonesia
- b. Untuk menganalisis hubungan sistem penilaian kinerja dengan kinerja karyawan PT. Progressio Indonesia
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pada PT Progressio Indonesia

- d. Untuk menganalisis sebuah kapasitas dan kebutuhan untuk karyawan di PT Progressio Indonesia
- e. Untuk menganalisis pengembangan karir karyawan yang ada di PT Progressio Indonesia

2. Kegunaan Penelitian

Beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh organisasi adalah:

- a) Peningkatan Kinerja. Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan agar meningkatkan kinerja.
- b) Penyesuaian Kompensasi. Hasil dari tinjauan kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk kenaikan gaji.
- c) Keputusan penempatan. Hasil penilaian kinerja memberikan informasi mengenai promosi, mutasi dan demosi karyawan.
- d) Pengembangan Kapasitas dan Kebutuhan Pelatihan. Hasil evaluasi kinerja membantu Manajer untuk menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan mengoptimalkan kinerja mereka.
- e) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Hasil panduan evaluasi pekerjaan untuk menentukan jenis karir yang dapat dicapai dan potensi karir

