

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mendukung perusahaan melalui kerja keras, kreativitas dan dorongan (Rahayu & Darmo, 2022). Kemajuan dalam teknologi dan ekonomi, tanpa manusia sangat sulit untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang menduduki suatu posisi tertentu dalam suatu perusahaan terkadang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Tentunya SDM merupakan potensi yang menjadi motor penggerak dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia dapat memastikan kualitas dan kuantitas karyawan yang tepat di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia menciptakan peluang untuk memotivasi individu dan kelompok karyawan untuk tumbuh serta meningkatkan karier dari karyawan yang ada didalamnya.

PT Bumitangerang Mesindotama yang menjadi salah satu produsen bahan kakao terbesar di Asia, tentunya diharuskan untuk memiliki pola pengembangan bisnis yang baik. Maka dari itu, peran sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mengembangkan bisnis agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan oleh manajemen. Dengan menyelenggarakan pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Bisnis selalu membutuhkan tenaga terampil di bidangnya untuk meningkatkan keuntungan dan mengembangkan bisnis.

Pelatihan karyawan dilaksanakan dengan tujuan agar karyawan memiliki pengetahuan, kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukannya (Bawafi & Dara, 2022). Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) Pelatihan adalah suatu kegiatan atau latihan yang dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu untuk meningkatkan

mutu, keahlian, kesanggupan, atau keterampilan. Terkadang kemampuan mereka meningkat, tetapi terkadang menurun. Ada juga orang yang memenuhi syarat yang tidak memenuhi persyaratan posisi. Hal ini dapat terjadi karena seseorang memegang jabatan tertentu dan bukan karena kemampuannya. Pelatihan membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Widodo (2015:18) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis guna memberikan kinerja profesional dalam bidang khusus. Pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Setiap individu harus mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil secara kuantitas dan kualitas (Oktaviani & Darmo, 2017).

Dalam suatu organisasi, seorang karyawan membutuhkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaannya. Kompensasi yang diterima pekerja harus adil dan memadai, bahkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik sangat mempengaruhi moral dan produktivitas setiap pekerja. Untuk upah yang adil untuk pekerjaan, itu harus didasarkan pada metode yang masuk akal yang dapat memastikan bahwa seseorang dibayar atau diberi kompensasi sebagaimana yang dipersyaratkan oleh pekerjaan tersebut. Jika perusahaan menginginkan karyawan yang berkomitmen, maka kompensasi yang ditawarkan pada karyawan juga harus sesuai dengan kualitas karyawan yang akan bekerja dan karyawan dengan pendidikan yang tinggi serta pengalaman kerja cukup maka kompensasi yang diterima juga akan lebih tinggi (Sutiono & Sumbogo, 2022).

Sejumlah alasan menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi karyawan merupakan dasar yang kuat untuk menentukan kuatnya komitmen karyawan, berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, fenomena serupa telah diamati untuk pelatihan dan kompensasi pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menawarkan kompensasi berbasis

kinerja dengan mengadakan pelatihan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Kompensasi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan kompetitor. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka perusahaan akan memberi nilai tambah untuk bisa mendapat karyawan yang berkomitmen kuat (Evan & Darmo, 2022). Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji, bonus yang sesuai atau berbagai tunjangan lain yang dapat diterima oleh karyawan. Faktor pelatihan, kompensasi, maupun komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan dasar untuk mengevaluasi kerja seorang karyawan dan penting dalam mempengaruhi hasil dari tujuan organisasi tertentu. Hasil yang diperoleh berkaitan langsung dengan pencapaian kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sebagai kewajibannya dalam suatu organisasi. (Pangestu & Sumbogo, 2022).

Berdasarkan fenomena diatas dengan terbatasnya waktu dan biaya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara Pada PT Bumitangerang Mesindotama”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen?
2. Bagaimana Kompensasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen?
3. Bagaimana Pelatihan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?
4. Bagaimana Kompensasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?
5. Bagaimana Komitmen dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk memudahkan peneliti dalam menyusun penelitian, maka penulis membatasi masalah meliputi variabel independen (X) yaitu X1 Pelatihan dan X2 Kompensasi, variabel dependen (Y) yaitu Komitmen, serta variabel dependen (Z) yaitu Kinerja.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis:

1. Manfaat akademis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan, selain itu juga diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya serta menambah wawasan bagi pembacanya.

2. Manfaat praktis

Penulisan ini sebagai bahan masukan bagi PT Bumitangerang Mesindotama agar selalu meningkatkan kualitas dari SDM yang ada, agar bisa menunjang produktivitas dari PT Bumitangerang Mesindotama.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memperjelas gambaran penelitian, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang teori umum dan teori khusus yang digunakan untuk menyusun kerangka pemikiran teoritis. Teori yang digunakan menyangkut pelatihan dan kompensasi terhadap komitmen.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi uraian mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, populasi dan sampel yang diambil, metode pengolahan data dan definisi operasional variabel.

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran perusahaan, hasil pengujian dari data berdasarkan metode, analisis dari data yang telah diuji, pembahasan data yang telah dibahas menjadi informasi yang siap digunakan untuk memecahkan permasalahan.

### **BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bagian penutup bagi peneliti untuk menarik kesimpulan dan saran berdasarkan analisis pemikiran terhadap realitas yang ada di PT Bumitangerang Mesindotama telah dikaji dan penulis berharap saran yang diberikan dapat bermanfaat bagi pihak yang terkait.