

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Stephen.P. Robbins). Tujuan tersebut akan mampu, mudah dan ringan dicapai apabila setiap komponen di dalamnya mampu berjalan selaras dan beriringan. Sebaliknya apabila salah satu komponen di dalamnya tidak mampu berjalan selaras, akan mengakibatkan komponen lainnya mengalami kerusakan sehingga tujuan organisasi tersebut sulit untuk dicapai. Tanpa SDM suatu organisasi tidak akan dapat berjalan. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Oleh karena itu manajemen dituntut untuk mengembangkan paradigma baru dalam mempertahankan kualitas SDM terkait mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi (Pratiwi, 2012)

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (wirawan,2009). Sejalan dengan itu simamora(2006) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan

membuat sumber daya manusia lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Dalam perkembangannya melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi,2010). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah

1. Pelatihan kerja
2. Kompensasi
3. Kepuasan kerja

Mathis dan jacson (2006:104) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi sumber daya manusia untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Pelatihan diberikan dengan pengetahuan spesifik yang bisa diidentifikasi dan keterampilan untuk pekerjaannya saat ini. Menurut Dessler (2011) Pelatihan berarti memberikan ketrampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses dimana karyawan mendapatkan tambahan kemampuan dan ketrampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia ada faktor lain yaitu kompensasi, karena kompensasi dapat memotivasi seseorang untuk mau bekerja. Menurut hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, dan juga sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Jika harapan sumber daya manusia terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kepuasan sumber daya manusia akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan sumber daya manusia tidak terpenuhi maka kepuasan sumber daya manusia akan menurun. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan bekerja dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran sumber daya manusia.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja sumber daya

manusia tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ch. Plastis, P. Reklitis, S. Zimeras (2015) dan Risha Faiq Fakhiri (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan sejarahnya BBPLK SEMARANG (Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang) adalah unit pelaksana teknis (UPT) dibidang latihan kerja industri dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Dirjen Binalattas) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEMENAKERTRANS) R.I

Sesuai dengan amanat UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja beserta keluarganya.

Dengan memperhatikan UU tersebut khususnya pasal 10 ayat 1 & 2, pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Menyikapi hal tersebut, BBPLK Semarang sebagai lembaga pelatihan kerja telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang berbasis kompetensi. Keikutsertaan dunia industri sesuai pasal 12 ayat 1 dinyatakan pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan

pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Selain sebagai tempat pelatihan, BBPLK Semarang juga telah menjadi tempat uji kompetensi (TUK) untuk sembilan kejuruan yaitu otomotif, logam, las, listrik, bangunan, Bismen, garmen, tata busana dan teknologi informatika.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (sumber: Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang “pokok-pokok Kepegawaian”). Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan (sumber: Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 Tentang “Pokok-pokok Kepegawaian”). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PNS mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan.

Kemudian kondisi yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu kurang optimalnya kinerja instruktur di BBPLK Semarang dalam melaksanakan tugas. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik. Dimana dalam melaksanakan tugas seperti mengajar masih banyak instruktur yang belum mampu

melaksanakan tugas dengan baik, serta tidak dapat melaksanakan SOP (standar operasional prosedur) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh kantor, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia yang belum tercapai secara optimal. Kurang diadakannya pelatihan diklat dasar instruktur, sehingga para instruktur yang ada belum mempunyai pendapat atau persepsi yang sama mengenai materi yang akan disampaikan kepada siswa. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di kantor BBPLK Semarang dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan karena kondisi instruktur di BBPLK Semarang belum sepenuhnya memahami tentang adanya perkembangan teknologi yang selalu berkembang. Sering terjadinya kesalahan dalam pengoperasian mesin, dan mengabaikan keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti tidak memakai perlengkapan safety saat mengoperasikan mesin. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan belum sepenuhnya berhasil.

Kemudian masalah selanjutnya yaitu mengenai pemberian kompensasi yang diberikan oleh kantor BBPLK Semarang, sumber daya manusia di BBPLK adalah pegawai negeri sipil dimana pemberian gaji sudah ditentukan dalam undang-undang dan sesuai dengan aturan yang berlaku, namun untuk pemberian kompensasi yang lainnya seperti pemberian bonus atau penghargaan tertentu setelah pekerjaan mereka selesai dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan sumber daya manusia pasti menginginkan bonus atau penghargaan tertentu. Yang terjadi selama ini penghargaan dan bonus tersebut sangat jarang diberikan bahkan tidak diberikan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus pada instruktur Kantor Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang )”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hasil yang kurang konsisten, dan melihat kendala yang dihadapi oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK Semarang), dimana kendala tersebut menunjukkan kekurangan yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang optimal. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut :

Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia

Question Research :

1. Bagaimana Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia kantor BBPLK semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia kantor BBPLK Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia kantor BBPLK Semarang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia kantor BBPLK Semarang?

5. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia kantor BBPLK Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Menyusun model pengembangan peningkatan pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja menuju kinerja sumber daya manusia yang optimal

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis,

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

2. Manfaat praktis,

Yaitu memberikan informasi dan referensi kepada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang (BBPLK Semarang) dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat