

BAB I

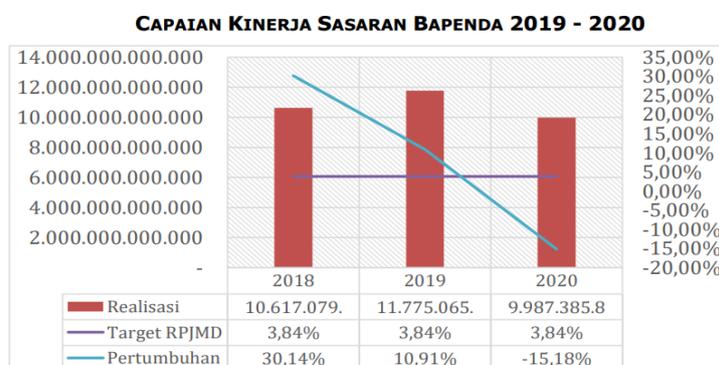
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan guna mencapai tujuan. Dengan melakukan perencanaan SDM yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan (Riege 2018). Saat ini, dunia sedang dalam era globalisasi, di mana semua perusahaan saling bersaing untuk menguasai pasar, dan teknologi berkembang secara cepat. Seiring dengan kompleksitas operasional dan tantangan yang meningkat, perusahaan membutuhkan lebih banyak SDM yang berkualitas agar tetap mampu bersaing (Isnaini et al 2023).

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu dikelola oleh organisasi. Perusahaan senantiasa berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, harapannya mereka dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Latief 2019). Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada manajemen SDM yang efektif di setiap tingkat organisasi (Wijaya et al 2021).

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, organisasi sangat bergantung pada kinerja baik pimpinan maupun karyawan (Rudi et al 2020). Kinerja yaitu hasil pencapaian karyawan, mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan tanggung jawabnya (Fitri, MDK, and Putri 2023). Organisasi harus terus berupaya mengoptimalkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kairupan 2021).



Gambar 1.1 CAPAIAN KINERJA SASARAN BAPENDA 2019-2020

Berdasarkan gambar 1.1 Capaian Kinerja Sasaran Bapenda 2019-2020, merupakan hasil kajian yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kalimantan Timur. BAPENDA Kalimantan Timur adalah pelaksana fungsi penunjang bidang keuangan serta tugas yang menunjang operasional yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Berlandaskan data yang didapatkan laporan rencana strategis BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur, diketahui bahwa kinerja pelayanan sesuai dengan sasaran Renstra BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur tahun 2019 - 2023 menunjukkan terjadi penurunan di tahun 2020 sebesar -15,18 persen.

Proses optimalisasi kinerja karyawan dapat melalui pemberian program pelatihan, dan pemberian kompensasi juga berdampak positif pada karyawan, karena banyak karyawan bekerja

di perusahaan dengan tujuan utama mendapatkan kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai segala bentuk balasan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan (Hermani 2017). Pendapat lain dari Rizani & Fitriansyah (2022), mengatakan bahwa kompensasi adalah berbagai bentuk pembayaran yang diterima karyawan, baik berupa uang tunai maupun bentuk lainnya, sebagai imbalan atas kontribusinya membantu dalam mengelola perusahaan. Karyawan dapat menerima kompensasi secara langsung, seperti gaji, bonus, atau komisi, dan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang pensiun (Ratnawati 2016).

Hasil studi Saputra et al (2020) dan Hartomo et al (2020), mengemukakan bahwasanya pelatihan kerja mempengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Parodoran et al (2018), kompensasi berdampak positif signifikan pada kinerja. Sementara, hasil kajian Amalia et al (2022), menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Penting bagi perusahaan untuk mengelola, merawat, dan mengembangkan SDM untuk mencegah penurunan kinerja dan hasil kerja mereka. Untuk mengembangkan SDM perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai (Amalia et al 2022).

Pelatihan kerja merupakan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu (Safitri 2019). Pelatihan yang efektif menjadi hal penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga kinerja akan lebih optimal, di mana ini akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Fokus utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat tercapai apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai (Marjaya et al 2019).

Didasarkan pada hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak tepat sasaran, dimana materi pelatihan kurang sesuai kebutuhan mereka. Program pelatihan yang tidak tepat sasaran menyebabkan karyawan tidak dapat memaksimalkan potensinya untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalahnya yaitu: “Bagaimana menganalisis peran pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

1.3. Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh hasil analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Studi ini membahas mengenai pengaruh *Innovation Product* terhadap *Purchase Decision*, dapat memberikan informasi dan kontribusi untuk jurusan manajemen. Ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk kajian berikutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Penulis

Hasil kajian akan bermanfaat bagi orang di bidang manajemen, terutama dalam manajemen SDM, belajar dan menggunakan informasi ini.

2) Instansi/Lembaga/Perusahaan

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan, dengan adanya hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan SDM yang dimilikinya.

3) Mahasiswa

Studi ini dapat menjadi rujukan untuk pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen SDM.

1.5. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017), hipotesis ialah jawaban sementara atas perumusan masalah penelitian yang disusun oleh peneliti, di mana jawaban tersebut dianggap mendekati kebenaran. Rumusan masalah dirumuskan berupa kalimat pertanyaan. Diharapkan bahwa masalah akan diselesaikan dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan.

Peneliti telah membuat hipotesis penelitian, yakni:

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan riset Aini et al (2022), Bimanti et al (2020), dan Fanni et al (2024) diketahui bahwasanya pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara hasil riset dari Trisnaningtyas (2022) memperlihatkan hasil bahwasanya pelatihan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pemberian pelatihan yang sesuai kebutuhan pegawai dapat mengoptimalkan kinerja mereka dalam bekerja, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis ini adalah:

H₁: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah.

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Bharata (2016), Hankir (2020), dan Maizar et al (2023) mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Sementara hasil riset lain dari Ida (2023) mengindikasikan kompensasi berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dikatakan apabila kompensasi dari perusahaan semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Berlandaskan penjelasan tersebut, hipotesis ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah.

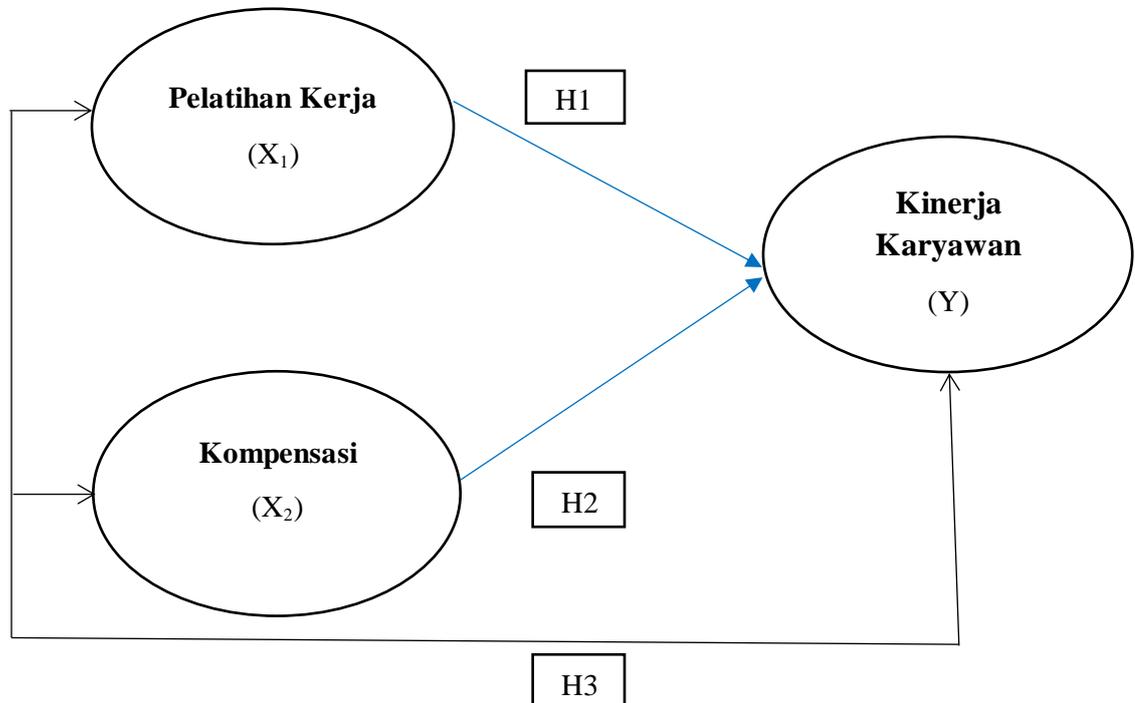
3) Pengaruh peran pelatihan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan

Hasil riset dari Nuraini et al (2020), Hasibuan et al (2020), dan Zharfan et al (2022) mengungkapkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis ini adalah:

H₃: Bahwa pelatihan dan kompensasi secara Bersama sama berpengaruh positif signifikan secara silmultan dan persial terhadap kinerja karyawan

1.6. Kerangka Pikir

Kerangka konsep merupakan gambaran yang mendeskripsikan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Studi ini ditujukan guna menguji korelasi antara Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Seperti yang tergambar pada gambar 1.1 tentang kerangka pikir.



Gambar 1.2 Kerangka pikir

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara parsial
- > = Berpengaruh secara simultan