

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuannya. Dimana, perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, (**Mangkunegara, 2014:02**).

Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dari suatu instansi tersebut bisa terealisasikan. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, Karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya prestasi kerja karyawannya.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang berprestasi untuk memajukan perusahaannya dimasa yang akan datang. Menurut Byars dan Rue dalam (**Sutrisno, 2016**), prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang ada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Untuk menciptakan prestasi kerja yang maksimal perusahaan tidak harus memilih karyawan yang tepat tetapi juga ditunjang dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja optimal, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Asal muasal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai, Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970, Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja di bawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang penulis lakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang maka didapatkan tingkat absensi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Periode
Oktober 2018 s/d Maret 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Diklat	Dinas Luar	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Absensi	% Turun Naik Kehadiran
Oktober	53	-	23	1	3	1	28	16,28 %
November	53	-	20	-	4	2	26	15,12 %
Desember	53	1	27	2	3	1	34	19,77 %
Januari	53	-	24	2	2	1	29	16,86 %
Februari	53	-	20	1	2	3	26	15,12 %
Maret	53	-	23	2	3	1	29	16,86 %

Sumber : Bagian Divisi Umum Balai Latihan Kerja (BLK) Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang mengalami fluktuasi atau pasang surut, pada bulan

Desember jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 34 orang pegawai dengan persentase 19,77%, dan mengalami penurunan pada bulan Januari menjadi 29 orang pegawai dengan persentase 16,86%, dan untuk bulan Februari turun manejadi 26 orang pegawai dengan persentase 1512%.

Dari data table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kehadiran seorang karyawan kurang baik, dengan alasan soerang pegawai bukannya tidak dapat hadir dalam suatu pekerjaan, melaikan beberapa pegawai banyak yang mengikuti pelatihan dan pendidikan di luar daerah sehingga tidak bisa hadir dalam suatu instansi tersebut. Prestasi kerja merupakan *outcome* atau hasil dari kerja yang dicapai prestasi selama mereka bekerja di instansi. Apabila pegawai berkeinginan berprestasi tinggi, ditunjang dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan serta moral kerja dan disiplin yang tinggi, maka akan sangat mendukung terwujudnya kinerja yang baik yang baik pada instansi tersebut.

Banyak sekali faktor-faktor yang biasa dapat mempengaruhi prestasi antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, komunikasi, iklim organisasi, kemampuan, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kepemimpinan, pengalaman kerja, dll. Namun disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada faktor pengaruh kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Faktor pertama yang sering dilakukan oleh penelitian terdahulu adalah pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, yang pernah dilakukan oleh **(Tilaar, 2016)**, menyatakan bahwa pengaruhnya sangat rendah atau tidak ada pengaruh

yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap prestasi kerja. Menurut Handoko dalam (Tilaar, 2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Yang lebih lanjut juga dijelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Kompensasi merupakan faktor yang penting karena dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki semangat kerja terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi menurut Yani dalam (Widena & Sunuharyo, 2018), bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang, peneliti menyimpulkan fenomena dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Fenomena Masalah Pemberian Kompensasi Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Padang

No	Fenomena
1	Jumlah beban kerja yang di emban oleh kayawan dengan gaji yang diterima masih kurang sebanding
2	Karyawan yang melakukan tugas lebih atau lembur kurang diperhatikan oleh atasan, sehingga kurang memotivasi karyawan dalam melakukan produktivitas kerjanya.
3	Bonus yang diberikan belum efektif sehingga kurang memotivasi karyawannya
4	Terkadang asuransi yang diberikan oleh perusahaan kurang terealisasikan oleh pihak ketiga.
5	Tunjangan yang belum optimal dan belum merata keseluruh karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang dibagikan oleh instansi belum berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan prestasi kerja mereka. Instansi harus dapat bersikap adil kepada pegawainya, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Faktor kedua yang sering dilakukan oleh penelitian terdahulu adalah pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja, yang pernah dilakukan oleh (**Resisti, 2016**), menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Robbins dalam (**Resisti, 2016**), Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar

prestasi karyawan meningkat, karyawan perlu memperdalam kemampuannya yang pertama kemampuan teknis yaitu penguasaan terhadap peralatan kerja dan kemampuan konseptual yaitu memahami kebijakan perusahaan serta kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja tanpa konflik.

Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki dan sistem yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Jika pegawai tidak memiliki kemampuan seperti pengetahuan dan ketrampilan akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai akan sulit untuk menguasai tugas yang diberikan oleh atasannya dan tidak bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan.

Faktor ketiga yang sering dilakukan oleh penelitian terdahulu adalah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, yang pernah dilakukan oleh **(Hidayat, 2017)**, menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Swasto dalam **(Widena & Sunuharyo, 2018)**, mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan para karyawan maka seorang pemimpin akan dapat mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih giat.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1.3
Fenomena Masalah Motivasi Kerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Padang

No	Fenomena
1	Karyawan belum berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan pekerjaannya.
2	Ketekunan karyawan yang masih kurang dalam menggunakan usahanya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan.
3	Masih ada karyawan yang perlu diarahkan dalam melakukan tugas yang diberikan.

Menurut (Mangkunegara, 2014), menyatakan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompensasi, Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dengan melihat fenomena dan fakta di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. Bertitik tolak belakang dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja karyawan yang perlu ditingkatkan oleh kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- b. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang perlu diperhatikan pemimpin untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.
- c. Kompensasi yang kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang berakibatkan pada pencapaian prestasi kerja karyawan.
- d. Kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Padang harus memperhatikan kemampuan para karyawannya.
- e. Jika karyawan tidak kemampuan atau kemampuan karyawannya kurang, akan berdampak pada kinerja karyawan dan sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja.
- f. Kurangnya motivasi dalam bekerja akan membuat rendahnya kinerja karyawan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
- g. Belum sesuainya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
- h. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran yaitu prestasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. Namun, penulis menitik beratkan pembahasan pada kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- b. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

1.5 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- d. Untuk menganalisis kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

1.6 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, pembaca serta perusahaan, antara lain :

- a. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang prestasi kerja serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

- b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerjakhhususnya pada Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

- c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah kompensasi, kemampuan dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja.