

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Hal tersebut diperlukan supaya kinerja dari para pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai.

Penting bagi pegawai untuk memiliki pelatihan dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Perusahaan diwajibkan untuk terus berupaya menciptakan kondisi-kondisi yang bagus agar karyawan dapat bergairah atau bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan memberikan insentif. Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan – tujuan organisasi dalam menawarkan keuangan yang melebihi upah dan gaji dasar.

PT. Niko Putra Utama Painan adalah perusahaan yang melakukan kontrak kerja dengan orang atau perusahaan lain untuk memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu. Bidang kerjanya bergerak pada pembangunan gedung pembuatan jalan raya. PT. Niko Putra Utama Painan terletak di Jalan Jend. Sudirman Balai Lamo Salido Nagari Salido Kecamatan IV jurai Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera barat.

Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian dari laporan keuangan perusahaan selama kurun waktu empat tahun yang dilihat dari laporan rugi laba perusahaan, maka dapat dihitung besarnya hasil kinerja perusahaan yang dilihat dari sisi input perusahaan atau seluruh biaya yang digunakan dengan besarnya output perusahaan atau laba yang diperoleh perusahaan.

Adapun hasil pengolahan data dari perhitungan input dan output tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Tabel 1.1 Perkembangan hasil kerja pada PT. Niko Putra Utama Painan tahun 2015-2018.

Tabel 1.1
Perkembangan Hasil Kinerja PT. Niko Putra Utama Painan tahun 2015-2018

Tahun	Produktivitas (O/I) (laba bersih total / biaya total)	Perkembangan per tahun (%)
2015	0,365	-
2016	0,405	10,95
2017	367	-9,38
2018	593	61,08

Sumber : PT. Niko Putra Utama Painan, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut diatas dapat dilihat bahwa hasail kinerja perusahaan dari tahun 2015-2018 mengalami fluktuasi dimana terjadi peningkatan dan penurunan hasil kinerja PT. Niko Putra Utama Painan. Hal ini diakibatkan karena pelatihan kerja, penempatan dan insentif yang diberikan pimpinan kepada karyawan belum maksimal, inilah yang mengakibatkan terjadinya fluktuasi hasil kinerja PT. Niko Putra Utama Painan tahun 2015-2018. Penyebab naik turunnya hasil kinerja tersebut dikarenakan masyarakat lebih memilih menggunakan jasa lain ketimbang jasa yang ditawarkan oleh PT. Niko Putra Utama Painan.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2015:116)** penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lamapada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawawi juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resikoatas tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Robert dalam Sinambela (2016:170)** Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Menurut **Suwatno dan Donni (2015:234)** insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut **Sutrisno (2017:151)** Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Niko Putra Utama Painan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Niko Putra Utama belum maksimal.

2. Tidak sesuainya penempatan kerja sehingga membuat kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja menjadi tidak bagus pada PT. Niko Putra Utama Painan.
3. Tidak sesuainya pemberian insentif yang diterima pada karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.
4. Output yang dihasilkan pelatihan kerja dari tahun ke tahun sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi di PT. Niko Putra Utama Painan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pelatihan kerja, penempatan kerja dan pemberian insentif sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat pada PT. Niko Putra Utama Painan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, penempatan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, penempatan kerja, dan pemberian insentif secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh pelatihan kerja, penempatan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Niko Putra Utama Painan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Niko Putra Utama Painan berkaitan dengan pelatihan kerja yang terjadi, penempatan kerja yang dilakukan dan juga pemberian insentif yang ada bagi karyawan agar mereka dapat

meningkatkan prestasi kerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.