

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah situasi ekonomi yang tidak menentu, akan semakin ketat persaingan bisnis antar perusahaan. Perkembangan ekonomi yang berubah-ubah menuntut perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Sumber daya manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Dipang, 2013). Dalam mempertahankan karyawan, perusahaan perlu membuat strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan *skill* dan daya saing (Azzaini, 2015). Pengembangan sumber daya manusia dilakukan karena menyangkut kualitas sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan menjadi lebih berkembang sehingga mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan mensyaratkan ketersediaan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang handal.

Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui pemberian pelatihan kerja dan insentif. Kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Akbar, 2018). Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Perusahaan memiliki tujuan meningkatkan keuntungan dan eksistensi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan adalah untuk perbaikan dan peningkatan kualitas hidup.

Menurut Graha (2005:76) berdasarkan fakta ilmiah banyak karyawan yang tidak menyadari kemampuan dan hanya 3% menggunakan bakat yang dimiliki dalam dirinya. Bakat memang harus digali, karena tidak muncul begitu saja, namun muncul dan menguat berkat proses pendidikan dan pelatihan kerja yang dipadukan dengan tekad dan kemauan yang kuat untuk mengendalikan nasib sendiri. Ditambah lagi dengan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi, hal itu mencakup sistem pemberian insentif yang tepat serta usaha-usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemberian insentif, karyawan merasa diberi penghargaan. Insentif sangat penting dalam suatu perusahaan karena insentif mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila insentif terpenuhi dan diberikan secara layak dan adil maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang baik, sehingga akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian Meutia (2015); Fath (2016); Saputri (2018) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi insentif yang diberikan perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Pemberian insentif kerja juga tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Insentif dapat menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Insentif merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Saputri, 2018).

Kinerja karyawan adalah faktor terpenting yang harus diperhatikan. Setiap karyawan harus dapat menguasai pekerjaan yang dihadapi. Perusahaan yang ingin maju, membuat strategi untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Strategi perusahaan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Meutia (2015) dan Fath (2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti bahwa semakin banyak pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan dapat berupa pelatihan kerja terstruktur dan pelatihan kerja tidak terstruktur. Haryati (2019) berpendapat bahwa program pelatihan kerja (*training*) dan pengembangan perusahaan itu diperlukan agar karyawan dapat mengalami peningkatan baik pengetahuan, ketrampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang positif sehingga prestasi kerja yang dihasilkan semakin meningkat.

PT Rekaindo Global Jasa (REKA) adalah perusahaan Indonesia yang dimiliki bersama oleh PT INKA (Perusahaan *manufacture* kereta di Indonesia) Nippon Sharyo Ltd (Perusahaan *manufacture* kereta di Jepang), Sumitomo *Corporation* (Perusahaan trading produk-produk Jepang) dan KOPINKA (Koperasi pegawai PT INKA). Beralamat di Jalan Candi Sewu Nomor 30 Madiun, PT REKA telah berdiri sejak 25 November 1998 berdasarkan akta pendirian nomor 61 tentang perseroan terbatas PT Rekaindo Global Jasa. Bergerak dibidang jasa konsultan *engineering* dan *support* komponen kereta api, sebagian besar hasil produksi adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT. INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait. Produk dan support komponen yang dihasilkan oleh REKA diantaranya desain 3D Drawing, Panel Kontrol Elektrik (KRL, LRT Palembang, LRT Jabodebek, Kereta Penumpang, Kereta Makan, dan Kereta Power), Driver Desk Panel, Signal Lamp (Side Lamp & Tail Lamp) serta kursi penumpang (<https://ptrekaindo.co.id/>, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka judul penelitian ini adalah **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekaindo Global Jasa Madiun.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian adalah:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun?
- b. Apakah insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun.
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh positif insentif terhadap kinerja karyawan PT Rekindo Global Jasa Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pelatihan kerja dan insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja dan insentif kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait pemberian pelatihan kerja dan insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Peneliti membagi pembahasan skripsi ini dalam 5 bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan penelitian membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 peneliti membahas teori-teori yang berasal dari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan. Selain teori-teori tersebut, bab ini juga menjelaskan hipotesis penelitian serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; dan teknis analisis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis ini berisi mengenai karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERANGAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.