

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam persiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akhir 2015, pemerintah akan menggelar pelatihan kerja untuk 1 juta orang. Untuk mencapai jumlah peserta pelatihan itu, Menteri Ketenagakerjaan, M Hanif Dhakiri, mengatakan persyaratan kepesertaan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) dipermudah. Semua orang dari tingkat pendidikan SD sampai SMP boleh ikut pelatihan kerja di BLK. Hanif melihat selama ini pendidikan formal jadi syarat bagi orang yang ingin mengikuti pelatihan di BLK. Persyaratan ketat itu jadi salah satu kendala dalam pemenuhan jumlah tenaga kerja di Indonesia. BLK perlu melatih tenaga kerja lulusan SD dan SMP karena jumlah pengangguran yang berasal dari tingkat pendidikan itu mencapai 7,24 juta orang. “Jika BLK mematok syarat pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA), maka angkatan kerja lulusan SD dan SMP itu sulit terserap dalam dunia kerja, Itu menjadi masalah krusial yang harus segera dibenahi“, ujar Hanif. Dalam pelaksanaan MEA, dikatakan Hanif, industry banyak membutuhkan tenaga kerja. Untuk itu calon tenaga kerja harus dipersiapkan. Apalagi lulusan SD dan SMP biasanya masih usia produktif. Kemenaker mencatat ada 276 BLK di Indonesia. Dari jumlah itu 14 BLK milik Kemenaker dan sisanya pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Pola pelatihan di BLK milik pemerintah daerah ditekankan pada pelatihan sesuai kebutuhan tenaga kerja di wilayah masing-masing. Seperti otomotif,

las, bangunan kayu dan batu, elektronik, komputer, kerajinan, pertanian dan perkebunan. (www.kompas.com).

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya tersebut sangat penting. Dan pemberian jaminan pension sebagai kompensasi pesangon para karyawan juga sangat penting dan berpengaruh terhadap hasil kinerja pada pihak perusahaan. Perusahaan apapun, dimanapun, kini dapat dengan mudah memiliki program pension untuk kompensasi pesangon karyawan. Namanya adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan Program Pensiun untuk Kompensasi Pesangon (DPLK PPUKP). Program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan program pension yang dikhususkan untuk pembayaran kompensasi pesangon.

Program DPLK PPUKP ini dapat dimanfaatkan perusahaan dalam pembayaran pesangon sebagai manfaat pension sesuai dengan UU No. 13/2003, khususnya Pasal 167. Melalui program ini, karyawan akan mendapatkan kepastian dan jaminan hidup yang layak di saat tidak lagi bekerja. Bagi perusahaan, program ini juga dapat memicu motivasi, loyalitas, dan produktivitas dalam peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja. Saat ini masih banyak perusahaan yang belum siap untuk membayarkan pesangon karyawan. Dari sekitar 121,2 juta angkatan kerja di Indonesia, hanya 7,5% karyawan yang sudah memiliki program untuk hari tua.

Bahkan program ini juga sesuai dengan amanat UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Program ini juga diadministrasikan secara *pooled fund* atau atas

nama perusahaan, tanpa perlu melibatkan karyawan. Pembayaran pun dapat dilakukan secara *lumpsum* atau sekaligus. Kita berharap dengan Program penisun untuk Kompensasi Pesangon, perusahaan menjadi lebih leluasa dalam menyiapkan pencadangan dana pesangon bagi karyawannya. (www.kompas.com).

Kerjasama tim adalah faktor penting jika anda ingin mengambil tenaga kerja yang terbaik bagi organisasi di perusahaan. Kinerja dan hasil adalah faktor penilaian yang berada di bagian atas dari prioritas manajemen. Hampir setiap manajer bersih kukuh pada tingkat pencapaian. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Dalam upaya pencapaian target, kecemerlangan seorang individu tidak sendirian dalam memutuskan nasib sebuah proyek. Semuanya diraih dari upaya bersama dari seluruh tim yang akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah proyek. Jadi kerjasama dalam sebuah tim itu sangat penting untuk hal ini. Kerjasama tim di tempat kerja membantu untuk membuat komunikasi yang lebih terbuka antar karyawan, dan juga antar manajemen dan karyawan. Hal ini berjalan dalam meningkatkan hubungan profesional, pemahaman, dan kerjasama. Dan ini sangat tercermin dalam kualitas kerja yang dilakukan. Membangun kerjasama yang signifikan akan memberikan kontribusi terhadap motivasi karyawan dan membangun kepercayaan antar karyawan. Sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih baik lagi. Meningkatkan koordinasi antar karyawan adalah salah satu yang terpenting dan harus dicapai dalam menuju kesuksesan. Kegiatan yang bertujuan untuk membangun tim tentu bisa berperan dalam keberhasilan suatu proyek atau dalam tujuan jangka panjang. (www.kompas.com).

PT. JNE mendapatkan penghargaan “*Customer Royalty 2013*” akan pencapaiannya dalam memberikan pelayanan kurir terbaik sepanjang masa, berkat disiplin dan kerjasama antar karyawan. PT. TIKI mendapatkan penghargaan “*Top Brand 2012*” atas pencapaiannya dalam melatih karyawan ekspedisi sehingga kinerjanya menjadi lebih baik sehingga berhasil mendapatkan “*Gold Brand Champion of Most Recommended Logistic*” dari *Mark Plus*. PT. Pos Indonesia mendapatkan penghargaan “*Super Brands 2015*” atas perusahaan logistik ternama di Indonesia. Ini adalah salah satu bukti bahwa PT. Pos Indonesia masih dapat bersaing dengan para perusahaan ekspedisi lain yang kreatif dan inovatif. Ketiga perusahaan tersebut telah mendapatkan penghargaan atas kinerja karyawan yang memuaskan berkat adanya pelatihan kerja, disiplin, kerjasama dan kompensasi sesuai yang diberikan sebagai bonus atau bentuk apresiasi atas kinerja mereka.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan identifikasi penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam proses meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya. Karena pada dasarnya sebuah usaha atau bisnis yang ada dalam perusahaan terletak pada tenaga kerja, sehingga pembentukan tenaga kerja yang baik sangat penting. Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2. Bagi Akademik

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai saran aplikasi tambahan yang diperoleh dari masa perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan skripsi ini, peneliti membagi keseluruhan penulisan ini menjadi (5) lima bab, yang dirincikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, merupakan uraian mengenai kerangka teoritis yang menjadi dasar teori yang berhubungan dengan masalah – masalah yang diteliti dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini membahas hal hal mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data metode analisa data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang analisa data yang digunakan untuk meneliti permasalahan yang ada dan yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan serta pembahasan.

BAB V :KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini berisikan penjelasan berupa kesimpulan, rekomendasi, dan saran penelitian ini.