

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang amat penting dan faktor penentu guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain, sehingga dibutuhkan pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya (Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, 2014).

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada

karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan di dalam perusahaan (Yulianti, 2015).

Perkembangan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan (Fauzi, 2014).

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir). Kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan, juga kebijakan-kebijakan yang tepat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kompensasi ini diantaranya kinerja, kualitas kinerja dan motivasi kerja. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam hal pekerjaan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung para karyawan. Maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Kenelak, Pio, & Kaparang, 2016).

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta sebagai salah satu Dinas dengan kompetensi yang tinggi di antara dinas-dinas pemerintah lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses pelatihan serta

peningkatan stimulan yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan hal itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta?
2. Adakah pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.
3. Dapat menambah khasanah ilmiah yang nantinya dapat dikembangkan lagi dengan penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan hal – hal yang mendasari tentang teori – teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisis data yang diperoleh mengenai pengertian kinerja pegawai, pelatihan kerja,

dan kompensasi, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan tentang metode – metode yang digunakan dalam penelitian. Metode tersebut meliputi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari regresi linier berganda, hasil uji t dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN