BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi pilar utama yang diandalkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Peran sumber daya mencakup pengambilan insentif, pemberian arah, dukungan, serta layanan terkait berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan ditempat kerja (Setya, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai komponen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga sangat penting untuk menjalankan berbagai fungsi organisasi. Organisasi terdiri dari berbagai kelompok orang yang masing-masing memiliki kemampuan untuk diatur dan dikelola dengan baik. Setya (2021) mengatakan sumber daya manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup langkah-langkah seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, keselamatan kerja, dan pemeliharaan hubungan industrial serta pemutusan hubungan kerja. Tujuan sumber daya manusia adalah untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Septyandi & Susanto (2020) kinerja merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena hasil yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas dan efesiensi dalam pekerjaan, tetapi juga berhubungan langsung dengan pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Novrita (2021) pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek yang berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Anggono & Teng (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam setiap organisasi, karena berperan langsung dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Menurut Waruwu (2024) pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan, karena organisasi yang memberikan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan

memiliki karyawan yang lebih produktif, terampil, dan siap menghadapi tantangan. Menurut Irfan (2024) pelatihan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu, memperkenalkan metode kerja yang lebih efisien, serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan. Sedangkan Menurut Dahri & Putra (2024) pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dapat membantu beradaptasi dalam perubahan, meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan.

Menurut Nabil & Dwiridotjahjono (2024) kompensasi merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada sebagian besar karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dalam perusahaan, ini diberikan untuk mendorong karyawan melakukan kinerja yang lebih baik. Menurut Muqtafin (2024) kompensasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya kompensasi yang adil dan memadai karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan dan membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaik serta mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Saetikaningwati (2024) kompensasi memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang proporsional dengan kontribusi yang diberikan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Syafnur (2023) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan internal dalam diri individu yang mendorongnya untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan demi meraih tujuan tertentu. Menurut Ratnaningtyas (2024) motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang membuat seseorang berupaya untuk meraih tujuan tertentu dalam aktivitas kerja dan merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Basri (2024) motivasi kerja memegang peranan penting dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan

antusias, berkomitmen untuk meraih tujuan organisasi, serta lebih memperhatikan kualitas hasil kerja.

Banyak peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian untuk mengkaji sejauh mana pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2024) diketahui bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Immariane et,. al (2024) menunjukkan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda menurut Anggono et,. al (2024) penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulhan & Sary (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Muqtafin (2024) yang juga menunjukkan dampak positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Rianda dan Winarno (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Syafnur (2023) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga ditemukan oleh Goni et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda diperoleh oleh Andriyani et al. (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya, terlihat adanya perbedaan pendapat terkait pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dirangkum oleh penulis dalam tabel research gap berikut ini:

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan	Research Gap	Peneliti
Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.	Waruwu (2024)
		Immariane et,.al (2024)
	Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Anggono et,.al (2024)
Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Sulthan & Sary (2024)
		Muqtafin et,.al (2024)
	Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Rianda & Winarno (2022)
Terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Syafnur (2023)
		Goni et al. (2021)
	Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Andriyani et al. (2020)

Sumber: Research Gap

PT. Berkat Sinar Sentosa adalah perusahaan jasa pengamanan yang berlokasi di Jl. Kapt Samadikun No.118 Cirebon, dimana karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa berjumlah 44 karyawan dan ditempatkan di seluruh kantor cabang Panin Bank wilayah 3 Cirebon (Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan). PT. Berkat Sinar Sentosa ini meskipun program pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja sudah berjalan, namun terdapat beberapa indikasi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Beberapa laporan menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan mengikuti pelatihan secara rutin, hasilnya tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang diharapkan dan begitu juga dengan sistem kompensasi yang ada, meskipun dianggap cukup memadai oleh sebagian besar karyawan, masih ada keluhan mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon, menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang dimulai dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan di PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon. Penulis sajikan dalam tabel survei pendahuluan berikut ini:

Tabel 1.2

Survei pendahuluan pada 10 karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda memahami mengenai prosedur kerja?	60%	40%
2.	Apakah anda konsisten datang tepat waktu?	70%	30%
3.	Apakah anda mengetahui secara keseluruhan tentang produk-produk perbankan?	60%	40%
4.	Apakah anda selalu mengecek dan memastikan area kerja dengan baik?	70%	30%
5.	Apakah anda selalu berpenampilan rapih dan menjaga kebersihan tempat kerja?	50%	50%
6.	Apakah anda selalu memainkan alat komunikasi saat bekerja?	70%	30%
7.	Apakah anda merasa bangga dengan pekerjaan ini?	60%	40%
8.	Apakah anda dapat bekerja sama dalam tim?	60%	40%
9.	Apakah komunikasi dengan rekan kerja efektif?	40%	60%
10.	Apakah anda pernah meninggalkan lokasi kerja tanpa izin?	60%	40%

Sumber: Survei pendahuluan

Berdasarkan tabel diatas dari survei pendahuluan dapat ditemukan gambaran sebagai berikut: karyawan kurang paham mengenai prosedur kerja, karyawan tidak dapat bekerja sama dan komunikasi kurang efektif, selalu terdapat beberapa orang yang datang terlambat, meninggalkan tempat kerja tanpa izin, selalu memainkan alat komunikasi saat bekerja, kurangnya menjaga kebersihan, serta presentase terbesar atau yang paling perlu diperhatikan yaitu terdapat pada kurangnya pengetahuan tentang produk-produk perbankan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon masih belum optimal.

Berdasarkan survei pendahuluan yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon, penulis tambahkkan data penilaian kinerja periode 2023-2024 yang didapat dari perusahaan. Data penilaian kinerja tersebut menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon. Penulis sajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1.3

Penilaian kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa

Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon

No.	Aspek Penilaian	Deskripsi	Target/ Tujuan	Pencapaian		Komentar
				Skala (0-5) 2023	Skala (0-5) 2024	
1.	Produktivitas kerja	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan mutu yang telah ditentukan.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.	3	3	Tugas sering tertunda dan dikerjakan oleh karyawan lain.
2.	Kualitas kerja	Tingkat keakuratan, kecermatan, dan standar kualitas dari hasil pekerjaan.	Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.	3	3	Adanya kesalahan dalam pekerjaan yang membutuhkan revisi dan koreksi.
3.	Inisiatif dan Kreatifitas	Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dan menciptakan solusi kreatif dalam pekerjaan.	Menunjukkan inisiatif diluar tugas yang diberikan.	4	3	Jarang sekali menunjukkan ide baru. Tidak ada perbaikan.
4.	Kemampuan bekerja dalam tim	Kemampuan berinteraksi dan bekerja secara efektif bersama anggota tim untuk membangun hubungan yang baik.	Berkolaborasi dengan efektif.	3	4	Seringkali kurang bekerja sama dalam tim, kurang berkomunikasi dengan baik
5.	Kepatuhan terhadap prosedur	Kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, dan peraturan perusahaan yang berlaku.	Mengikuti prosedur dengan konsisten	3	3	Beberapa prosedur terlewatkan, namun masih memperbaiki dalam hal ini.
6.	Komunikasi	Kemampuan karyawan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif, baik secara verbal maupun tertulis.	Menyampaikan informasi secara jelas dan tepat.	3	4	Komunikasi sering tidak jelas, menyebabkan kebingungan rekan kerja.
7.	Penyelesaian masalah	Kemampuan untuk menganalisis dan	Menyelesaikan masalah dengan efesien.	4	3	Cenderung menghindari masalah atau

No.	Aspek Penilaian	Deskripsi	Target/ Tujuan	Pencapaian		Komentar
				Skala (0-5) 2023	Skala (0-5) 2024	
		menyelesaikan masalah yang muncuk selama pekerjaan.				tidak mencari solusi yang tepat dan efektif.
8.	Kehadiran dan Disiplin	Tingkat kedisiplinan dan kehadiran karyawan saat bekerja.	Kehadiran diatas 95%.	5	4	Beberapa keterlambatan dan izin yang tidak sesuai prosedur.
9.	Pengembangan diri dan pembelajaran	Kemauan untuk belajar hal baru dan mengembangkan keterampilan professional.	Mengikuti pelatihan.	5	5	Sangat antusias dalam mengikuti pelatihan.
10.	Sikap dan etika kerja	Perilaku dan etika professional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja.	Memiliki sikap professional dan etis.	4	3	Terkadang menunjukkan sikap yang tidak profesional dalam berinteraksi dengan nasabah maupun atasan.

Keterangan:
Skala penilaian 0-5:
0 = Tidak ada pencapaian
1 = Sangat kurang
2 = Kurang
3 = Cukup
4 = Baik
5 = Sangat baik

Sumber data: Laporan evaluasi kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa 2023-2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai data penilaian kinerja karyawan tahun 2023 dan 2024 yang merupakan penilaian tahunan oleh pimpinan dinilai belum optimal, karena skor penilaian pada tahun 2023 berada di angka 37/50 (74%) dan pada tahun 2024 berada diangka 35/50 (70%). Meskipun secara angka penurunan nya tidak besar tetapi penurunan ini bisa menjadi masalah yang perlu diatasi agar tidak berlarut-larut. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon membutuhkan perbaikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan memiliki kemauan dan dorongan untuk bekerja secara optimal agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu, pemberian pelatihan, kompensasi, serta motivasi kerja berperan penting dalam mengarahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan karyawan, sekaligus membentuk kepatuhan terhadap peraturan kerja demi terciptanya kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, diketahui terdapat riset gap perbedaan hasil penelitian dan ditambah dengan fenomena yang menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal. Maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon?
b. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon ?
c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon?
d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon.

b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon.
c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon.
d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian bertujuan untuk memperkaya teori megenai pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

   Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi PT. Berkat Sinar Sentosa Wilayah Area Panin Bank KCU Cirebon tentang pentingnya pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.