

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara tidak efektif dan seefisien mungkin pasti akan berpengaruh langsung terhadap perkembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai skill yang mumpuni dan kerjasama antar individu sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satunya dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan menurut Kasmir (2016:126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan kerja juga membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan. Pelatihan yang diberikan secara baik akan

mempengaruhi para pegawai untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai target perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan karena sudah di bilang berhasil dalam melaksanakan program yang telah di tetapkan perusahaan. Selain itu perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk membalas jasa/tenaga yang telah di keluarkan oleh karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan Malayu S.P. Hasibuan (2016:118). Pemberian kompensasi yang setimpal dengan apa yang di kerjakan karyawan, akan membuat karyawan merasa lebih di hargai oleh perusahaan. Kompensasi yang di berikan bukan hanya dalam bentuk uang semata bisa berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan, tunjangan hari tua, tempat kerja yang nyaman dan masih banyak yang lainnya. Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan di harapkan bisa memotivasi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan. Dalam penelitian terdahulu Gilang Christian Elvin dan Ari Pradhawati (2018) dengan judul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di divisi finising CV. Laksanakaroseri semarang menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Jadi dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi di bayar tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Motivasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2012:222) sebagai proses yang menjelaskan *intensitas*, *arah*, dan *ketekunan* seorang individu untuk mencapai tujuannya. *Intensitas* itu sendiri berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut di kaitkan dengan *arah* yang menguntungkan organisasi. Terakhir motivasi memiliki dimensi *ketekunan*, yaitu ukuran berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya untuk melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka dan sesuai dengan komitmen organisasi. Dalam penelitian terdahulu Rai Mutiara Sari (2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Jenggolo keramik bali menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel motivasi kerja dalam penelitian terdahulu dijadikan variabel independen sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tania Anastasia (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasioanl karyawan PT. Dai Knife Surabaya mnunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sedangkan penelitian yang akan datang tidak menggunakan variabel tersebut. Tania Anastasia (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. Dengan atasan memberikan

motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berkomitmen kepada perusahaan. dengan motivasi yang tinggi juga karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang baik dan secara langsung tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen Organisasi menurut Khaerul Umam (2018:259) merupakan loyalitas dari setiap individu untuk tetap berkarya dalam suatu organisasi dan rasa ingin tetap bertahan di organisasi tersebut. komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian terdahulu Hendrikus Ricky Lauranda (2018) dengan judul pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukab tidak menggunakan variabel tersebut. Hendrikus Ricky Lauranda (2018) menyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja. PT

Putra Kedung Turi yang beralamatkan di Jalan Kedung Indah No. 1 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang gas bumi sebagai penyuplai tabung gas LPG 3 Kg di wilayah Surabaya dan Sidoarjo di bawah kendali PT. Pertamina Rayon Jawa Timur

PT. Putra Kedung Turi menerapkan pelatihan kerja pada setiap karyawan baik itu karyawan lama maupun dengan karyawan baru agar bisa bekerja secara maksimal dan bisa seefisien mungkin. PT. Putra Kedung Turi juga memberikan kompensasi untuk setiap karyawannya baik berupa uang maupun fasilitas tunjangan kesejahteraan. Yang bertujuan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi secara maksimal dan bisa meningkatkan rasa komitmen setiap individu terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Putra Kedung Turi Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan karya ilmiah ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya ?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

1. Sebagai bentuk Penerapan Tri Darma Perguruan Tinggi
2. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang Strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan memperoleh pengalaman praktis dalam melaksanakan penelitian.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis :
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
- c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

3. Bagi Universitas :

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah koleksi atau kelengkapan perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai peningkatan penggandaan buku atau referensi berguna bagi penunjang perpustakaan.