BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi dituntut untuk mengidentifikasi perusahaan secara langsung sesuai konsep yang ada. Dalam pencapaian tujuan tertentu perusahaan harus memperhatikan salah satu aspek penting yang menentukan terkait dengan peningkatan suatu organisasi. Organisasi sendiri merupakan salah satu cara untuk pengembangan sumber daya manusia dalam memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya. Secara simultan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang bernilai bagi organisasi. (Yun Iswanto, 2014)

Perusahaan atau lembaga instansi berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan dapat tercapai. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Performa perusahaan atau lembaga instansi selalu ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalam kinerja karyawan. Salah satunya yaitu hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal diantaranya meliputi pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009:212). Pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan

pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Dessler (2006:280) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaanya. Pelatihan kerja cenderung membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dalam jangka waktu yang lama sesuai masa kerjanya sehingga nantinya mempengaruhi adanya suatu pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan.

Pengalaman kerja menurut Manulang (2005:15) merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tanaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, 2014:97). Dengan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Dan semakin banyak karyawan yang berpengalaman maka, kualitas kerja karyawan akan semakin baik. Dengan itu perusahaan atau lembaga instansi harus membuat suatu kebijakan untuk para karyawanya agar lebih bekerja

extra dalam proses produksi dengan cara memberikan suatu kompensasi.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan yang berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan dalam bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adanya kompensasi dalam sebuah perusahaan membuat para karyawan semakin termotivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja suatu birokasi atau perusahaan publik merupakan salah satu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini, salah satunya yaitu perusahaan furniture. Sejatinya perusahaan furniture merupakan perusahaan yang memproduksi suatu barang furniture. Perusahaan ini bergerak dibidang ekspor barang kebutuhan sehari-hari. Sehingga, perusahaan harus memperhatikan kualitas barang yang diproduksi untuk melayani para konsumen ke luar negeri. Untuk meningkatkan kualitas barang yang baik maka, perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kemampuan kinerja karyawan juga semaksimal mungkin, karena kualitas barang produksi sangat tergantung pada kinerja karyawan yang nantinya kualitas barang menjadi lebih baik dan menarik para

konsumen sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Untuk mendukung berhasilnya perusahaan furniture ini, maka harus dilakukan pembenahan dan perbaikan terhadap suatu kebijakan perusahaan. Terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan furniture sebagai karyawan yang berkualitas, karena pelaksanaan suatu pekerjaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Perusahaan hanya dapat menilai kinerja karyawan dari kualitas kerjanya. Sedangkan para konsumen menilai dari kualitas barang yang dihasilkan. Demikian halnya PT.Sinar Mas Arta Raya Terang berperan penting dalam mendukung terlaksananya suatu pekerjaan melalui adanya pelatihan kerja yang cenderung membuat karyawan bekerja dengan baik. Serta mengkoordinasi karyawan yang berpengalaman guna menciptakan suatu penguasaan terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas maka, diperlukan adanya suatu kompensasi terhadap karyawannya untuk lebih termotivasi dan lebih bekerja extra dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, betapa pentingnya pelatihan kerja, pengalaman kerja, serta kompensasi yang harus didapatkan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang agar kinerja dapat tercapai karyawan secara maksimal. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto."**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto?
3. Apkah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Mas Arta Raya Terang Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mengimplementasikan teori yang di terima selama masa perkuliahan.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan menambah kemampuan dan wawasan peneliti khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya.

   Di harapkan dari penelitian ini dapat di susun sebuah skripsi yang baik, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kinerja karyawan.
2. Bagi PT.Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto.

   Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang analisa pelaksanaan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti.

   Untuk menambah wawasan pengetahuan suatu organisasi perusahaan atau lembaga instasi dan menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran manajemen sumber daya manusia.