

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. SDM senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas (Ambarita, 2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Kota Yogyakarta tidak memiliki Sumber Daya Alam (SDA) yang mampu menjadi potensi penghasil pendapatan daerah maupun masyarakatnya, maka dari itu Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup masyarakat Kota Yogyakarta. "Yogyakarta tidak memiliki sumber daya alam, maka sumber daya manusia harus digali dengan maksimal. Produk kerajinan asli Kota Yogyakarta seperti kerajinan batik merupakan potensi luar biasa yang dapat dikembangkan," kata GKR Hemas. (<https://gudeg.net/read/4278/tak-ada-sda-sdm-harus-digali.html>).

Pertumbuhan kota Yogyakarta yang makin tumbuh berkembang dari tahun ke tahun dengan berkembangnya sektor ekonomi di bidang industri

pendidikan, pariwisata, transportasi, pantai-pantai, gunung, kuliner tradisional, dan lingkungan masyarakat yang ramah tamah didukung pemerintah daerah melalui perbaikan sarana dan prasaranan yang memadai.

Kemudian dapat di lihat dan di rasakan dampak dari pertumbuhan tersebut dengan mengeksplorasi di tiap penjuru kota Yogyakarta demi mendapatkan segala informasi secara detail dan akurat. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kemajuan masyarakat yang berdampak akan terbantu dari segi pendapatan pemerintah daerah, kelompok organisasi, maupun perorang. <https://www.indonesiainvestments.com/id/budaya/potensi-pengembangan-sumber-daya-di-yogyakarta/>

Dalam perusahaan Bima Multi Finance yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Dengan meningkatkan kinerja para staf akan mendorong kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan bagi perusahaan harus diperhatikan dan dibina, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor pelatihan (Agust dan Eddy, 2013). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhendar (2006) menunjukkan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, semangat

kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Mamik, et al 2013). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan menurut Dessler(2010) adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Menurut Faisal (2007) terdapat hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, maka selama pelatihan berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta,

peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Sinambela, 2012). Hal ini berarti kalau pelatihan dilakukan dengan baik dan benar maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik pula.

Selain pemberian pelatihan, semangat kerja juga merupakan salah satu hal penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakikatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan *Generated* dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel pelatihan dan semangat kerja.(Siti Nurhendar, 2006).

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.(Sinambela, 2018).Long (2018) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan

bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Perusahaan Bima Multi Finance pada tahun 2015, melakukan pelatihan dan pengarahan terhadap semua karyawan sampai pada lini terdepan. Semua pelaku unit bisnis dikumpulkan, dilatih dan dibina untuk menjadi sebuah kekuatan dengan semangat *one team, one goal, one bima*. Dengan semangat tunggal ini, Bima menjadi suatu tim yang ramping dengan kekuatan yang tangguh didalam pasar *leasing*. Perusahaan menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset vital yang senantiasa perlu dibina dan dikembangkan karena merekalah faktor utama keberhasilan dalam persaingan yang ketat ini. Manajemen sadar bahwa untuk bisa bertahan, perusahaan harus mendesain suatu program untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, yang mana disini mereka sebut Bima Academy. Bima Academy merupakan wadah untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas baik dari internal maupun eksternal perusahaan dalam program management trainee melalui tahap seleksi yang ketat. Dimana kedepannya Bima Academy ini juga akan menjadi *training center* perusahaan. (<http://www.bimafinance.co.id/>, diakses 12/06/2016).

Penelitian mengenai faktor kinerja karyawan pada perusahaan keuangan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya (Rahmawati, 2016). Dari hasil penelitiannya, bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi

oleh semangat kerja (Agusta dan Eddy, 2013). Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi (Mamik et al 2013). Dari hasil penelitiannya, bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan penelitian pengembangan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, peneliti memilih variabel pelatihan karena selalu berpengaruh signifikan pada perusahaan keuangan. Selain itu peneliti menambah variabel semangat kerja dan kompensasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Agusta dan Eddy, 2013) sebab penelitian menggunakan variabel semangat kerja masih jarang diteliti di perusahaan jasa dan pembiayaan oleh sebab itu saya memilih variabel semangat kerja agar lebih mengetahui fenomena yang benar-benar terjadi di sebuah perusahaan keuangan. Semangat kerja menurut Andhi dan Darsin (2017), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik mengambil lokasi penelitian di PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta. Alasan mengapa tertarik meneliti pada PT Bima Multi Finance sebagai subjek penelitian adalah karena meskipun masih tergolong muda Bima Finance sudah mampu bersaing dengan para pesaingnya dengan membentuk program-program kerja dan menjadikan Bima Finance semakin berkembang pesat.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta?
2. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta?
4. Apakah pelatihan, semangat kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance cabang Yogyakarta.

Terdapat tiga faktor yang diteliti yaitu pelatihan, semangat kerja dan kompensasi.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta..
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif pelatihan (X1), semangat kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bima Multi Finance Cabang Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Untuk sumber informasi tentang kinerja karyawan di PT Bima Multi Finance cabang Yogyakarta.
- b. Mendorong perusahaan agar mempertahankan program Bima Academy.

- c. Sebagai referensi pengetahuan perusahaan tentang kinerja karyawan di PT Bima Multi Finance cabang Yogyakarta.

2. Bagi Peneliti

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

3. Bagi Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia

Menambah kontribusi dan literatur-literatur terdahulu dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.