

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri adalah proses perencanaan dalam mengatur sumber daya manusia yang ada, agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat dimanfaatkan dan digunakan dengan baik, sehingga sumber daya manusia yang digunakan dan dipelihara tetap bekerja dengan kualitas yang tetap atau bertambah. Saat ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena teknologi sekarang sangatlah canggih dan tidak dapat dihindarkan melainkan harus ikut dalam perkembangan yang serba canggih ini.

Tidak sedikit masyarakat melihat SDM bukan hanya sebagai asset yang utama, akan tetapi sebagai asset yang dapat dinilai dan dilipatgandakan, akan tetapi SDM dapat dijadikan asset yang sangat penting dan juga menjadikan investasi yang cukup baik untuk perusahaan atau organisasi, beberapa karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi tidak mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan maksimal. Misalnya, dalam suatu perusahaan ada karyawan baru. Karena sejak awal ia tidak diperkenalkan dengan budaya perusahaan tersebut, maka ia akan bekerja dengan apa yang dia tahu saja, sedikit tidak sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaannya tersebut, sehingga ada gangguan dalam

mencapai tujuan yang perusahaan inginkan. Padahal sangat disayangkan jika sebenarnya karyawan tersebut memiliki sumber daya manusia yang sangat baik. Akan tetapi karena perusahaan tidak membimbingnya sejak awal maka sumber daya yang dimiliki karyawan tersebut akan sia-sia dan tidak berkembang. Sehingga menghambat tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Selain itu, SDM pada karyawan juga harus dilatih dengan baik agar kemampuan yang dimiliki para karyawan dapat terus berkembang, dan dapat ditingkatkan sehingga perencanaan yang akan dibuat selanjutnya dengan keinginan yang lebih tinggi dapat tercapai. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan dan pengelolaan karir pada karyawan dapat dilatih melalui pelatihan yang diadakan dalam suatu organisasi. Sama halnya dengan pelatihan kompensasi juga sangat penting dalam perusahaan atau organisasi dengan adanya kompensasi para karyawan lebih semangat dan juga dapat membantu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), Seorang pekerja dikatakan produktif jika mereka mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari pada karyawan lain untuk satuan waktu yang sama.

Tabel 1.1 Pelatihan PDAM Sumber Pocong Bangkalan 2019.

No	Perihal	Surat Dari	Tanggal Pelaksana
1	bimtek GIS	PU PR	27,28-02-19
2	workshop penilaian kinerja secara mandiri (self assessment)	PDAM	04,05,06-03-19
3	mengikuti ujian pengadaan barang / jasa pemerintah di surabaya	Surabaya	19,20-07-19
4	mengikuti bimbingan teknis pengendalian kualitas air pada proses pengolahan	Bekasi	29, 30, 31 juli dan 01, 02 agustus 2019

5	menghadiri bimbingan teknis bidang air minum commisioning IPA ke bekasi	PU dan PR	19,20,21,22,23-08-19
6	Bimbingan Teknis Bidang Air Minum	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	02 sampai 06 september 2019
7	Workshop Pendampingan Satu Data	Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Jawa Timur	09 sampai 11 September 2019
8	Bimbingan Teknis Bidang Air Minum	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	16 sampai 20 September 2019
9	menhadiri acara diklat perpajakan	PU dan PR	02,03,04 - 10-19
10	menghadiri workshop peningkartan kinerja PDAM	PERPAMSI	20,21,22-10-19
11	bimbingan teknis operasi dan pemeliharaan instlasi pengolahan air	PU dan PR	14,15,16,17,18-10-2019
12	bimbingan teknis air minum ke bekasi	PU dan PR	28,29,30,31, okt dan 01 nov 2019
13	workshop sosialisasi aplikasi work order general PDAM dengan pilot project PDAM kota depok	BPPSPAM	18,19-11-19
14	workshop personal skill, salesmanship, penambahan dsambungan baru; analisa jabatan; dan manajemen pemasaran	PDAM Pamekasan	19,20-11-19
15	workshop hibah air minum dan sanitasi APBN TA 2019	PDAM	11/13/2019
16	workshop sinkronisasi program 2021 dan KPJM 2022-2024 bidang cipta karya	PDAM	20,21,22-11-19
17	workshop pemantauan kelembagaan dan alternatif pembiayaan SPAM	PU dan PR	12/12/2019
18	pelatihan manajemen air minum tingkat muda bersertifikat kompetensi	PDAM	10,11,12,13,14-12-19

Sumber : Sub.Bagian Sdm Pdam Sumber Pocong Bangkalan

Berdasarkan data yang telah dipaparkan diatas bahwa pelatihan yang dilakukan masih kurang maksimal terbukti pada nomor 1, 3, 13, 14,15 dan 17 hanya dilakukan pelatihan sebanyak 1-2 kali pelatihan padahal dilihat dari

pelatihan-pelatihan yang dilakukan perihal yang lainnya melaksanakan pelatihan lebih dari 1-2 kali pelatihan.

Tabel 1.2 Daftar kisaran gaji karyawan PDAM tahun 2019.

Golongan Gaji	Kisaran Gaji Karyawan
A	2,737,809
B	3,892,874
C	4,888,616
D	6,013,721

Sumber: PDAM Sumber Pocong Bangkalan 2019

Menunjukkan terdapat permasalahan yang terkait dengan kompensasi yang dilihat dari gaji yang diberikan oleh perusahaan, disana dirasa masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pokok yang semakin meningkat setiap tahunnya tanpa disertai bonus perusahaan, kurangnya perhatian atasan terhadap pemberian bonus menyebabkan karyawan menjadi lalai terhadap pekerjaannya, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta timbulnya perilaku yang kurang loyal terhadap perusahaan terhadap perusahaan.

Tabel 1.3 Produksi Air (M³) Pada PDAM Sumber Pocong Bangkalan

Tahun	Produksi Air (M ³)	Jumlah Konsumen
2017	421,539	20,878
2018	440,417	21,839
2019	475,701	23,317

Sumber : Kasubag Akuntansi PDAM Sumber Pocong Bangkalan

Berdasarkan dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa produksi air pada PDAM sumber pocong Bangkalan selama tahun 2017 adalah sebanyak 421,539 (M³) dengan jumlah konsumen sebesar 20,878 selanjutnya pada tahun 2018 produksi air sebesar 440,417 (M³) dengan jumlah konsumen sebesar 21, 839 dan tahun 2019 produksi air sebanyak 475,701 dengan jumlah konsumen sebesar 23, 317. Oleh sebab itu berdasarkan tabel diatas produksi air di PDAM sumber pocong

Bangkalan cenderung mengalami fluktuasi (tidak tetap) setiap tahunnya pada tahun 2017 hanya mengalami kenaikan sebesar 421,539 dibandingkan dengan tahun 2018 produksi yang dihasilkan mengalami kenaikan yang drastis sebesar 440,417 jika di selisihkan tahun 2017 hanya sebesar $440,417 - 421,539 = 18,878$ di bandingkan dengan tahun 2018 sebesar $475,701 - 440,417 = 35,284$.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PDAM Tahun 2019

DEVIS I	BULAN														
	AGUST			SEPT			OKT			NOP			DES		
	S	I	A	S	I	A	S	I	A	S	I	A	S	I	A
DIREK TUR	3	1	1	2	1	1		1	1	5	2		3	1	1
KABAG	2	6	1	4	3	2	1	3	2	3	4	1	3	3	1
KASUB AG	3	2	1	2	3	1	1	6	1	5	4	2	4	2	1
UNIT.P EL	4	3	1	4	3	2	1	2	1	4	2	1	1	3	2
STAFF TETAP	3	3	2	2	4	2	2	3	1	4	2	3	3	2	1
CALPE K	3	3	1	1	4	1		2	3	2	3	2	2	1	3
HONO R	4	2		3	4	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2
SATPA M	3	4	1	4	3	2		2	1	1	1	3	3	3	3
WAKE R	4	3	1	3	2	1		2	2	1	3	2	4	4	2
TOTAL	29	32	9	25	27	13	6	24	13	27	23	16	26	21	16

Sumber : Kasubag SDM PDAM Sumber Pocong Bangkalan

Keterangan :

S : sakit

I : izin

A : alpa

TAP : tanpa absen pulang

TAS : tanpa absen sakit

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa kehadiran karyawan PDAM sumber pocong bangkalan masih tidak menyadari pentingnya presensi kehadiran, di sini bisa dilihat faktor kenyamanan atau kondisi tempat tidak memuaskan bagi karyawan karena karyawan merasa tidak puas terhadap kondisi tempat terbukti pada bulan juli daftar presensi pada bulan juli dengan keterangan izin sebanyak 32 karyawan PDAM masih banyak yang izin tanpa alasan atau pemberitahuan yang jelas, padahal absensi dari seorang karyawan sangatlah penting dan karyawan tersebut tidak menyadari bahwa tingkat absensi sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Faktor kepuasan kerja bagi pekerja sangat penting dapat di artikan bagi perusahaan atau organisasi, yang nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dari pekerja dan akan berdampak terhadap hasil produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Atau bisa di kenal dengan “ *happy employee, happy costumer* ” yang dapat di artikan sebagai sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan ikhlas dan senang hati dalam melayani pelanggannya. Menurut Hasibuan (2013:30) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini di cerminkan oleh moral, kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dari pemaparan diatas penulis perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?

2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?
3. Apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ?
6. Apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui Apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Untuk mengetahui Apakah variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening
7. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan maupun karyawan untuk dapat memahami seberapa penting pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja, sehingga karyawan PDAM Sumber pongo dapat menerapkannya dengan baik.

- 2) Bagi universitas

Di harapkan dapat menambah referensi sebagai bahan penelitian untuk di teliti lebih dalam lagi pada masa yang akan datang.

- 3) Bagi peneliti

Menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang telah di dapat dari mata kuliah dan dapat di terapkan kedalam penelitian yang baik.