

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas dari kewajiban yang diselesaikan oleh seorang karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan. Seorang karyawan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah didelegasikan kepadanya. Kinerja sebuah instansi sangat berpengaruh dari kinerja karyawan atau kemampuan Instansi untuk berkembang. Kapabilitas seorang karyawan memiliki dampak besar pada pertumbuhan bisnis atau organisasi. Karena kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan perannya dalam organisasi, termasuk tingkat efektivitas dan efisiensi dalam memenuhi ekspektasi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal perusahaan harus menjalin hubungan yang saling mendukung dan memberikan dorongan kepada para karyawan agar bisa produktif dalam mencapai tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pelatihan kerja, kompensasi finansial dan loyalitas kerja.

Pelatihan adalah salah satu aktivitas yang biasanya dilaksanakan dalam sebuah organisasi, karena pelatihan menjadikan karyawan memiliki keterampilan dan produktivitas yang lebih baik. Pelatihan memiliki peran penting dalam memastikan staf perusahaan mempunyai pengetahuan (*knowledge*), kompetensi (*competence*), Selain itu, keterampilan (*skill*) ini membantu dalam menemukan

organisasi yang tepat saat ini dan di masa depan. Pelatihan kerja adalah proses yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pendidikan yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Akibatnya, organisasi memerlukan program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan personelnya. Kinerja karyawan akan meningkat dengan pelatihan yang dirancang dengan baik karena kinerja akan meningkat jika pelatihan dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan.

Menurut studi yang dilakukan oleh Setyabudi et al. (2021), Sianturi & Siregar (2023) dan Rantetadung et al. (2024). Pelatihan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan karena pelatihan kerja berperan penting dalam memperkaya pengetahuan, mengasah keterampilan, serta memperkuat kompetensi individu agar lebih selaras dengan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, memperkecil risiko kesalahan kerja, serta berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra et al. (2024), Anggono & Teng (2024) dan Setiawati et al. (2023). Pelatihan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan apabila pelaksanaannya tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan, tidak tepat sasaran, atau diselenggarakan secara kurang efisien. Ketidaksesuaian tersebut dapat menimbulkan kebingungan, mengganggu alur kerja yang telah terbentuk, serta menyebabkan beban tambahan

bagi karyawan. Akibatnya, fokus dan motivasi kerja menurun, yang pada gilirannya dapat berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tunjangan (kompensasi) finansial. Tunjangan sangat penting bagi karyawan untuk tidak mempertanyakan kemampuan mereka untuk berkontribusi atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan. Tunjangan yang didapatkan oleh karyawan tidak selalu berupa uang, tetapi juga dapat berupa barang, perlindungan atau jaminan sosial, serta peluang yang disediakan secara adil, sebanding dengan kontribusi karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan kompensasi diberikan untuk memotivator semangat sehingga menaikkan kinerja karyawan, Maka mereka dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Syam et al. (2023), Suhandi et al. (2024), dan Mteiye et al. (2024). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaji finansial dengan cara meningkatkan motivasi, kepuasan, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan memperoleh kompensasi yang sepadan dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka, mereka akan merasa diapresiasi, sehingga semangat kerja dan dedikasi terhadap tugas mereka pun meningkat.

Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Handayani (2022) Puspitasari et al. (2022) kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Siahaan (2019) Gaji finansial memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa insentif atau

bonus hanya berpusat pada aspek material dan mengesampingkan faktor-faktor lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. Karyawan dapat menjadi terlalu bergantung pada insentif finansial, yang berpotensi menurunkan motivasi mereka apabila insentif tersebut tidak diberikan secara konsisten.

Selain pelatihan kerja dan selain gaji finansial, aspek tambahan yang berdampak terhadap performa karyawan adalah loyalitas kerja. Loyalitas adalah keadaan di mana seseorang tetap setia kepada perusahaan, atasan, dan rekan kerjanya. Loyalitas karyawan dalam bekerja sangat diperlukan bagi setiap perusahaan, karena karyawan dengan dedikasi kerja yang cukup baik akan menunjukkan kesetiaan mereka dengan bekerja tanpa menunggu instruksi dari atasan, memastikan setiap tugas diselesaikan dengan standar tertinggi yang mungkin. Loyalitas ini mencakup kesetiaan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Akibatnya, tercipta rasa persatuan yang kuat, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hartika et al. (2022), Utami et al. (2023) dan Rusyana et al. (2023), bahwa, Pekerja yang berdedikasi biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dan dedikasi yang kuat terhadap tujuan perusahaan, pekerjaan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, karyawan yang loyal merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk mengasilkan kinerja yang baik dan merasa bangga atas kontribusi mereka.

Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020), Kemas & Trisninawati (2022) dan Harahap (2023). Loyalitas kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang terlalu loyal mungkin enggan untuk meninggalkan perusahaan meskipun ada kesempatan yang lebih baik atau kondisi kerja yang kurang memadai. Loyalitas yang berlebihan juga bisa membuat karyawan cenderung menerima keadaan yang kurang ideal tanpa mengkritisi atau mencari cara untuk meningkatkan proses dan efisiensi, sehingga menurunkan potensi inovasi dan pembaruan di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. PLN Krueng Geukueh menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menghadapi berbagai tantangan. Masih ditemukan beberapa fenomena yang mencerminkan belum tercapainya kinerja ideal. Seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan teknis, kurangnya kedisiplinan waktu, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah secara mandiri di lapangan. Di sisi lain, masih ada karyawan yang menunjukkan kurangnya kemampuan beradaptasi dengan prosedur kerja baru yang diterapkan perusahaan. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor yang belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal, baik dari sisi individu maupun kelompok.

PT. PLN Krueng Geukueh juga memberikan pelatihan kerja kepada para karyawan baru melalui pelatihan teknis operasional. Pelatihan ini bertujuan membantu karyawan bekerja lebih mahir dan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Materi yang diberikan berupa pelatihan teknis, pelayanan khusus terhadap pelanggan dan pengembangan skill lapangan bagi karyawan baru. Namun pada kenyataannya bahwa tidak semua karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kinerja secara signifikan. Beberapa pegawai masih

mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam tugas sehari-hari.

Kompensasi finansial yang diberikan PT. PLN Krueng Geukueh menunjukkan bahwa upah dan gaji karyawan telah sesuai dengan standar perusahaan. Namun, berdasarkan observasi lapangan masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Ditemukan adanya ketimpangan persepsi di kalangan karyawan terhadap keadilan dan kelayakan dari kompensasi yang diterima. Beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja yang semakin meningkat tidak diimbangi dengan peningkatan kompensasi yang setara, terutama dalam hal insentif lembur. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem pemberian insentif kurang transparan , sehingga berpotensi menurunkan semangat dalam bekerja dan dedikasi terhadap perusahaan.

Loyalitas kerja pada PT. PLN Krueng Geukueh menunjukkan bahwa karyawan sudah menaati peraturan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD). Tetapi muncul beberapa fenomena yang menunjukkan adanya gejala penurunan loyalitas pada sebagian karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tingkat absensi yang tinggi. Beberapa pekerja bahkan menunjukkan kurangnya antusiasme terhadap tugas tambahan atau pekerjaan yang tidak terkait dengan bidang kerja utama mereka. Pekerja yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sudah diberikan yang dapat dilihat dari pekerjaan secara tim, serta mematuhi standar operasional dan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi yang diberikan di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Krueng Geukueh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Krueng Geukueh.

1.4. Manfaat Penelitian

Mengingat tujuan penelitian ini, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat dan bermanfaat bagi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dengan adanya informasi dan materi pengembangan, maka, untuk penelitian masa depan dapat diperoleh dari penelitian ini.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyediakan referensi bagi penelitian masa depan tentang hubungan antara loyalitas kerja, imbalan finansial, dan pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Krueng Geukueh.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktikkan teori teori yang diperoleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari hari.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Krueng Geukueh.