

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja seluruh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset penting perusahaan yang berperan langsung dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen perusahaan, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Berbagai elemen seperti pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi-studi sebelumnya telah meneliti pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, salah satunya adalah pelatihan kerja yang tepat. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan akan membekali karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan

teknologi dan kebutuhan operasional perusahaan. (Saputra, Lilianti, dan Heryati,2021)

Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Penelitian oleh Saputra, Lilianti, dan Heryati (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api (Persero) Divre. III Plaju Palembang. Studi ini menemukan bahwa pelatihan kerja, bersama dengan prestasi dan motivasi kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,80%, dengan sisa 13,20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti .

Selain pelatihan, faktor motivasi kerja juga memainkan peran sentral dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat berasal dari kepuasan intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian, maupun kepuasan ekstrinsik seperti promosi dan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT KAI Divre. III, dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin optimal pula performa kerja yang ditunjukkan. (Panando, Maliah, dan Salmah,2020)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan dalam bekerja. Penelitian oleh Panando, Maliah, dan Salmah (2020) mengungkap bahwa motivasi kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api (Persero) Divre. III Plaju Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Faktor berikutnya yang juga berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kerja. Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre. III Plaju, di mana kompensasi yang layak memberikan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas. (Margolang, Arafat, dan Mulyani, 2021)

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Studi oleh Margolang, Arafat, dan Mulyani (2021) menemukan bahwa kompensasi, bersama dengan kepemimpinan dan motivasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api (Persero) Divre. III Plaju Palembang. Nilai R Square sebesar 0,602 menunjukkan bahwa 60,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut .

Ketiga faktor tersebut pelatihan, motivasi, dan kompensasi—memiliki keterkaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Motivasi kerja dan

kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT KAI Divre. III Palembang. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyusun strategi pengembangan SDM yang holistik dan berbasis pada ketiga aspek tersebut. (Depiansah dan Mellita,2023)

Adapun penelitian ini menurut peneliti relevan dengan kondisi dunia kerja saat ini, dimana perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memiliki tiga variabel kunci dengan mengkaji pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi. Penelitian ini mencakup tiga aspek penting yang menjadi perhatian manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh ketiga variabel tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre. III Palembang sebagai objek penelitian untuk memberikan konteks yang spesifik dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja karyawan di sektor transportasi.

Kelebihan lain dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian yang lain berbeda, Contoh pada penelitian Desi Anggraini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Divre. III Plaju Palembang”. berfokus pada reward dan semangat kerja, Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah menambahkan aspek pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensi karyawan, Penelitian

yang dilakukan peneliti juga menggunakan data terbaru berdasarkan sumber data primer yang didapat langsung dari responden sehingga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Perbedaan penelitian penulis juga diperkuat pada variabel-variabel penelitian, dimana fokus variabel dependen (X) pada penelitian penulis adalah Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi. penelitian ini juga menyoroti intervensi manajemen melalui pelatihan dan motivasi. berbeda dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian-penelitian tersebut banyak berfokus pada kesejahteraan, psikologis dan kondisi kerja pegawai, ada pula penelitian lain yang berfokus pada dampak tekanan atau stres kerja dan imbalan terhadap kenyamanan kerja.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang sebagai salah satu entitas penting dalam penyediaan jasa transportasi perkeretaapian di wilayah Sumatra Selatan memiliki tantangan besar dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kajian akademik yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan ini. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang relevan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Peneliti akan melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja, kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.

3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, Motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil yang dilakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian khususnya dalam upaya memahami tentang pengaruh Pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang lebih efektif.

3. Untuk universitas

Kontribusi berupa informasi terkait pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa serta dosen di universitas Bina Darma Palembang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang ada maka penulis, membatasi ruang lingkup masalah hanya pada pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan landasan teori berdasarkan literature dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan ingin diteliti, kerangka piker teoritis serta hiotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variable-variable penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang objek penelitian, karakteristik responded, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran hasil penelitian

