**BAB I PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, dimana perubahan teknologi, budaya dan pasar yang semakin meluas menuntut perusahaan untuk dapat berkembang serta mempertahankan eksistensinya demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirtanadi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak zaman Belanda pada 8 September 1905 dan didirikan oleh NV Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih yang berkantor di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih yang mengutamakan fungsi sosialnya yaitu pelayanan kepada masyarakat agar semakin meratanya masyarakat Sumatera Utara yang mendapatkan air bersih sehingga mengurangi penggunaan air tanah. Semakin banyaknya masyarakat yang menjadi konsumen Perumda Tirtanadi tentu juga akan memberikan dampak kepada Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perusahaan saat ini dihadapkan dengan kenyataan bahwa seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju, perusahaan diharapkan dapat menjadikan pegawainya lebih terampil, terlatih, memiliki kualitas kinerja yang baik serta dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara

optimal.

1

Sumber daya manusia (SDM) sejatinya merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahan, maka untuk dapat mencapai titik tersebut perusahaan harus berinisiatif menggerakkan pegawainya untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi karena program tersebut dinilai sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai guna mengemban tugas yang lebih besar lagi. Namun tidak jarang terjadinya penurunan kinerja pegawai dikarenakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kinerja pegawainya menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena seperti kurang memadainya pelatihan yang diberikan atau tanpa menggunakan alat/peragaan sehingga pegawai belum sepenuhnya mengerti tentang pekerjaannya dan mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal, dalam hal ini pegawai masih belum dapat bekerja secara mandiri dan selalu membutuhkan pegawai lain untuk membantu pekerjaannya. Dalam hal pengembangan, pendidikan dan pelatihan dirasa cukup sulit untuk diikuti serta sistem informasi di perusahaan belum sepenuhnya memudahkan pegawai untuk menemukan peluang untuk berkembang. Sistem kompensasi yang ada dalam perusahaan pun dinilai masih belum cukup mendorong kinerja pegawai karena salah satunya bonus yang diberikan perusahaan tidak meningkat setiap tahunnya serta fasilitas berupa alat-alat kantor dirasa belum memadai untuk kebutuhan pegawai. Disamping itu kinerja pegawai tidak dapat melebihi target perusahaan karena pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena setiap tugas baru yang diberikan oleh

atasan tidak selalu dapat dikerjakan sendiri dan membutuhkan pegawai lain untuk membantu pekerjaan tersebut. Hal itu menunjukkan program pelatihan dan pengembangan yang diberikan masih belum cukup untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai serta sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya mendorong pegawai untuk mampu meningkatkan kualitas kerjanya.

**Tabel 1.1**

**Data Pelatihan Kepegawaian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Total****Pegawai** | **Sudah****Pelatihan** | **Persentase** | **Belum****Pelatihan** | **Persentase** |
| 2021 | 429 | 372 | 86,7% | 57 | 13,3% |
| 2022 | 228 | 192 | 84,2% | 36 | 15,8% |

**Sumber: Data Perusahaan**

Dari data yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa sepanjang tahun 2022

Perumda Tirtanadi telah melaksanakan pelatihan bagi pegawainya sebanyak 192 pegawai atau sebesar 84,2% dan tercatat lebih rendah jika dibandingkan dengan tahun 2021 yakni sebesar 86,7%, hal tersebut dikarenakan semakin menurunnya jumlah pegawai yang ada. Selain itu pelatihan juga dinilai belum mampu meningkatkan kesadaran kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas sehingga program pelatihan terkesan hanya formalitas yang wajib diikuti. Permasalahan pengembangan di Perumda Tirtanadi Medan yaitu perusahaan belum mampu melakukan pengembangan pada pegawainya dan pemberian kompensasi yang dirasa kurang memadai untuk membangkitkan semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dan bisa mencapai karir yang mereka inginkan, dapat dilihat dari jumlah karyawan yang berbeda setiap tahunnya dan cenderung menurun akibat faktor sumber daya manusia dan kinerja mereka sendiri.

**Tabel 1.2 Data Pra Survei**

**Indikator *Training* (Pelatihan)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Setuju** | ***(*%)** | **Tidak** | **(%)** |
| **Setuju** |
|  | **Tujuan Pelatihan** |  |  |  |  |
| 1. | Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh seluruh unit kerja sesuai dengan tujuannya masing- masing | 25 | 83,3% | 5 | 16,7% |
| 2. | Kegiatan pelatihan yang diberikan menumbuhkan semangat dan etos | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| kerja saya dalam mendukung |
| peningkatkan kinerja |
|  | **Materi Sistem Pelatihan** |  |  |  |  |
| 3. | Saya mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang saya danrelevan dengan kebutuhan saya | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| 4. | Saya merasa materi pelatihan yang diberikan sangat memudahkan dan dapat langsung saya aplikasikan selama bekerja | 18 | 60% | 12 | 40% |
|  | **Metode Yang Digunakan** |  |  |  |  |
| 5. | Pemateri menggunakan | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| demonstrasi/peragaan |
| menggunakan alat dalam |
| menyampaikan materi pelatihan |
| 6. | Metode pelatihan yang diberikan | 19 | 63,3% | 11 | 36,7% |
| sesuai dengan kebutuhan dan |
| sangat mendukung peningkatan |
| kinerja saya |
|  | **Instruktur** | **Pelatih/Kualifikasi** |  |  |  |  |
|  | **Pelatih** |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya merasa pemateri sangat | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% |
| kompeten dalam menyampaikanisi materi pelatihan |
| 8. | Pemateri secara keseluruhan | 19 | 63,3% | 11 | 36,7% |
| membantu | pemahaman | peserta |
| pelatihan |  |  |
|  | **Kualifikasi Peserta** |  |  |  |  |
| 9. | Seluruh | pegawai | tetap | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| mendapatkan pelatihan | secara |
| merata |  |  |
| 10. | Peserta pelatihan harus memenuhi | 9 | 30% | 21 | 70% |
| persyaratan tertentu dan |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | rekomendasi dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan |  |  |  |  |

**Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab setuju dibandingkan dengan tidak setuju. Pada pernyataan “Pemateri menggunakan demonstrasi/peragaan menggunakan alat dalam menyampaikan materi pelatihan” responden kurang setuju sebanyak 16 orang atau dengan presentase 53,3%, pada pernyataan “Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan tertentu dan rekomendasi dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan” responden tidak setuju sebanyak 21 orang atau dengan presentase 70%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung terpengaruh oleh program pelatihan yang ada dan hal ini bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perumda Tirtanadi Medan.

**Tabel 1.3 Data Pra Survei**

**Indikator *Development* (Pengembangan)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Setuju** | **(%)** | **Tidak** | **(%)** |
| **Setuju** |
|  | **Melalui Pelatihan** |  |  |  |  |
| 1. | Saya merasa pelatihan yang | 27 | 90% | 3 | 10% |
| diberikan akan membantu sayadalam proses pengembangan diri |
| 2. | Pelatihan dapat meningkatkan | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |
| pengembangan SDM sehingga |
| dapat melaksanakan pekerjaan |
| dengan baik |
|  | **Pendidikan** |  |  |  |  |
| 3. | Pendidikan yang diberikan sangat | 17 | 56,7% | 13 | 43,3% |
| membantu saya meningkatkan |
| kinerja dan pengembangan |
| 4. | Saya merasa program pendidikan sangat mudah diikuti | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
|  | **Pembinaan** |  |  |  |  |
| 5. | Saya | merasa | pembinaan | yang | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | diberikan dapat membangkitkan |  |  |  |  |
|  | semangat dan dorongan agar |  |  |  |  |
|  | mengembangkan diri |  |  |  |  |
| 6. | Saya selalu mendapatkan | 24 | 80% | 6 | 20% |
| pembinaan yang baik dari atasanuntuk mengembangkan karir saya |
|  | **Rekrutmen** |  |  |  |  |
| 7. | Rekrutmen dilakukan untuk | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| membuka kesempatan bagi |
| pegawai agar berkembang dan |
| mendapatkan posisi yang sesuai |
| 8. | Dengan adanya seleksi dan | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| pelaksanaan rekrutmen membuat |
| saya termotivasi untuk |
| mengembangkan potensi saya |
|  | **Melalui Perubahan Sistem** |  |  |  |  |
| 9. | Sistem teknologi di perusahaan masa kini membuat pengembangan pegawai semakin baik | 21 | 70% | 9 | 30% |
| 10. | Sistem informasi di dalam | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| perusahaan memudahkan saya |
| menemukan peluang |
| pengembangan diri |

**Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab setuju dibandingkan dengan tidak setuju. Pada pernyataan “Saya merasa program pendidikan sangat mudah diikuti” responden menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau dengan presentase 53,3%, pada pernyataan “Sistem informasi di dalam perusahaan memudahkan saya menemukan peluang pengembangan diri” responden menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau dengan presentase

53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung mengandalkan program pengembangan yang ada sebagai bagian dari usaha peningkatan kinerja pegawai di Perumda Tirtanadi Medan.

**Tabel 1.4 Data Pra Survei**

**Indikator Kompensasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Setuju** | **(%)** | **Tidak** | **(%)** |
| **Setuju** |
|  | **Gaji** |  |  |  |  |
| 1. | Gaji yang | diberikan | sesuai | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |
| harapan saya |  |  |  |
| 2 | Saya menerima gaji sesuai dengan | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| kompetensi dan lamanya |
| pengalaman kerja saya |
|  | **Insentif** |  |  |  |  |
| 3. | Insentif yang diberikan dapat | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% |
| meningkatkan semangat kerja dankualitas kerja |
| 4. | Insentif dapat | meningkatkan | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| prestasi kerja |  |  |  |
|  | **Bonus** |  |  |  |  |
| 5. | Bonus diberikan setiap kali saya | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |
| berhasil mencapai target kerja |
| saya |
| 6. | Bonus yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahunnya | 11 | 36,7% | 19 | 63,3% |
|  | **Tunjangan** |  |  |  |  |
| 7. | Saya akan menerima tunjangan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan saya setelah pensiun | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% |
|  | **Asuransi** |  |  |  |  |
| 8. | Saya memperoleh asuransi | 28 | 93,3% | 2 | 6,7% |
| kesehatan yang memadai untukmenjamin kesehatan saya |
|  | **Cuti** |  |  |  |  |
| 9. | Saat saya mengambil hak cuti, saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai | 27 | 90% | 3 | 10% |
|  | **Fasilitas** |  |  |  |  |
| 10. | Kompensasi berupa fasilitas alat- | 12 | 40% | 18 | 60% |
| alat kerja yang memadai |
| membantu saya dalam |
| melaksanakan pekerjaan saya |

**Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab setuju dibandingkan dengan tidak setuju. Namun pada 2 pernyataan mengenai “Bonus yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahunnya” responden menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang atau dengan presentase 63,3%, pada pernyataan “Kompensasi berupa fasilitas alat-alat kerja yang memadai membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya” responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang atau dengan presentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung terpengaruh dan masih ada yang merasa kurang puas dengan sistem pemberian kompensasi di dalam perusahaan dan hal ini bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perumda Tirtanadi Medan.

**Tabel 1.5 Data Pra Survei**

**Indikator Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Setuju** | **(%)** | **Tidak** | **(%)** |
| **Setuju** |
|  | **Kualitas Kerja** |  |  |  |  |
| 1. | Saya memiliki kemampuan yang | 26 | 86,7% | 4 | 13,3% |
| baik dalam menyelesaikan |
| pekerjaan yang diberikan kepadasaya |
| 2. | Saya selalu disiplin dan | 24 | 80% | 6 | 20% |
| mengerjakan tugas saya denganteliti |
|  | **Kuantitas** |  |  |  |  |
| 3. | Saya selalu mengerjakan | 20 | 66,7% | 10 | 33,3% |
| pekerjaan sesuai dengan targetyang telah ditentukan perusahaan |
| 4. | Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang diharapkan perusahaan | 11 | 36,7% | 19 | 63,3% |
|  | **Ketepatan Waktu** |  |  |  |  |
| 5. | Saya selalu datang tepat waktu | 19 | 63,3% | 11 | 36,7% |
| dan sesegera mungkin |
| menyelesaikan pekerjaan saya |
| 6. | Pegawai mampu menyelesaikan | 12 | 40% | 18 | 60% |
| pekerjaan sesuai waktu yang |
| ditentukan |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Efektifitas** |  |  |  |  |
| 7. | Saya merasa sudah optimal dalam memanfaatkan sumber daya yang | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% |
| ada untuk menunjang kinerja |
| dalam bidang pekerjaan saya |
| 8. | Pegawai selalu | melaksanakan | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% |
| tugas sesuai | dengan standar |
| perusahaan |  |
|  | **Kemandirian** |  |  |  |  |
| 9. | Saya mampu mengambil | 19 | 63,3% | 11 | 36,7% |
| keputusan secara efektif |
| berdasarkan pengalaman yang |
| saya miliki |
| 10. | Saya merasa mampu melakukan semua pekerjaan saya sendiri dan tidak kesulitan setiap diberikan tugas baru | 9 | 30% | 21 | 70% |

**Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2023**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden cenderung menjawab setuju dibandingkan dengan tidak setuju. Namun pada indikator pernyataan “Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang diharapkan perusahaan” responden menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang atau dengan presentase

63,3%, pada pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” responden menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang atau dengan presentase 60%, pada pernyataan “Saya merasa mampu melakukan semua pekerjaan saya sendiri dan tidak kesulitan setiap diberikan tugas baru” responden menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang atau dengan presentase 70%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengalaman negatif bagi responden sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja mereka sebagai pegawai di Perumda Tirtanadi Medan.

Masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan program pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirtanadi Medan belum optimal.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses perumusan masalah yang dianggap sebagai upaya dalam mendefinisikan inti dari serangkaian fenomena masalah yang berkaitan dengan latar belakang penelitian. Berdasarkan masalah tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai dalam mengemban tugasnya masih belum optimal

2. Masih ada pegawai yang kinerjanya kurang efektif dikarenakan kurangnya pemahaman serta kemandirian atas pekerjaannya

3. Kurangnya pelatihan, pengembangan serta pemberian kompensasi berupa alat-alat kantor yang memadai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

**1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan batasan dari ruang lingkup objek masalah yang ingin diteliti agar lebih terkendali dan relevan, tujuannya agar penelitian tidak meluas dan lebih berfokus pada pokok pembahasan yang utama saja.

Dalam penelitian ini sesuai dengan keterbatasan waktu, dana dan juga pengetahuan penulis untuk meneliti keseluruhan masalah dari perusahaan maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh *Training and Development* Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirtanadi Medan”

**1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan sejumlah pertanyaan yang akan dicari jawabannya dengan cara mengumpulkan data dan menggunakan beberapa metode analisis serta ragam teori untuk menjawabnya. Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirtanadi

Medan?

2. Apakah *development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan?

4. Apakah *training and development* serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirtanadi Medan?

**1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan uraian mengapa penelitian dilakukan dan hasil yang ingin dicapai serta dibuktikan lalu dikembangkan menjadi suatu pengetahuan baru. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap kinerja pegawai Perumda

Tirtanadi Medan

2. Untuk mengetahui pengaruh *development* terhadap kinerja pegawai

Perumda Tirtanadi Medan

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Perumda Tirtanadi Medan

4. Untuk mengetahui pengaruh *training and development* serta kompensasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirtanadi Medan

**1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari hasil penelitian yang bersifat teoritis dan praktis sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti lain guna pemecahan suatu masalah. Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam mengambil keputusan mengenai program *training and development* serta kompensasi dan pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pegawai di dalam perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan diharapkan dapat menambah dan melengkapi ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

3. Bagi Perumda Tirtanadi Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meninjau kembali sistem dan kebijakannya agar seterusnya dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga turut meningkatkan kualitas perusahaan.