BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan industri di Indonesia, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam mendukung kemajuan perusahaan (Safitri, 2019). Karyawan, sebagai elemen kunci dalam organisasi, diharapkan dapat menunjukkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan kemajuan dan keberlanjutan suatu perusahaan (Ni'mah et al., 2022), serta menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai aset utama organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan memastikan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, maka produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sangat berpengaruh pada bagaimana dia bekerja. Selain gaji, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja dan atasan juga mempengaruhi seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang unggul harus memiliki pengetahuan bisnis dan organisasi, pemahaman tentang pengaruh dan perubahan manajemen, serta keahlian khusus dalam bidang sumber daya manusia (Syahputra & Tanjung, 2020). Oleh karena itu, suatu Perusahaan menciptakan dan mengembangkan kompetensi karyawan menjadi suatu keharusan agar perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan mampu bersaing dalam pasar kerja yang dinamis.

Program pelatihan menjadi salah satu sarana penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang efektif menciptakan karyawan yang lebih berkualitas, mampu menghadapi tantangan pekerjaan,

dan memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan. Kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, serta kelengkapan sarana dan prasarana, merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan.

Pelatihan yang komprehensif tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mengembangkan kemampuan mereka dalam berpikir kritis, beradaptasi dengan perubahan, dan membangun hubungan interpersonal yang positif. Penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan dalam bidang pemecahan masalah, kerja tim, dan keterampilan interpersonal memberikan timbal balik yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Caroline dan Susan (2014) menjelaskan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja perusahaan yang maksimal harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir. Kwamboka (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis. Sebagian besar manajemen perusahaan telah gagal untuk mengenali kebutuhan dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan (Nzuve, 2007).

Patrick dan Kumar (2011) membuktikan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam beberapa cara seperti menggunakan kompensasi berbasis kinerja untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai tujuan dan sasaran spesifik perusahaan. Beberapa penelitian telah memberikan bukti bahwa kompensasi berbasis insentif berdampak pada kinerja karyawan (Gerhart et al, 1992); (Gomez Mejia et al, 1998).

Penelitian sebelumnya oleh Suwidia (2023), Hermanto (2023), dan Risanti (2023) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya penekanan pada aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir sebagai faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menggali lebih dalam interaksi kompleks antara ketiga faktor tersebut dalam konteks industri spesifik, seperti sektor pertambangan di Indonesia yang sedang mengalami transformasi signifikan. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hal ini akan memungkinkan perusahaan pertambangan untuk mengoptimalkan strategi sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang lebih baik dan keberlanjutan bisnis. Berikut peringkat KCSI (2023) pada sektor pertambangan.

Gambar I.1 Peringkat KCSI (2023) pada sektor pertambangan

Peringkat KCSI 2023 Sektor Mining		
Peringkat	Perusahaan	KCSI
1	PT Mitrabara Adiperdana Tbk	77,50
2	PT Vale Indonesia Tbk	69,92
3	PT Petrossea Tbk	68,62
4	PT Prima Andalan Mandiri Tbk	66,02
5	PT Bukit Asam Tbk	64,93
6	PT Golden Energy Mines Tbk	62,88
7	PT Aneka Tambang Tbk	62,75
8	PT Harum Energy Tbk	62,25
9	PT Bayan Resources Tbk	61,91
10	PT Merdeka Copper Gold Tbk	61,39
11	PT Indo Tambangraya Megah Tbk	61,00
12	PT Ilishdeco Tbk	58,98
13	PT Baramulti Suksesarana Tbk	58,56
14	PT Dian Swastatika Sentosa Tbk	57,35
15	PT Samindo Resources Tbk	56,78
16	PT Indika Energy Tbk	55,78
17	PT Archi Indonesia Tbk	55,77
18	PT TBS Energi Utama Tbk	55,67
19	PT Delta Dunia Makmur Tbk	55,06
20	PT Bumi Resources Minerals Tbk	54,85
21	PT Bumi Resources Tbk	50,53
22	PT Darma Henwa Tbk	49,92
23	PT Golden Eagle Energy Tbk	47,99
24	PT Resource Alam Indonesia Tbk	47,11
25	PT Radiant Utama Interinsco Tbk	44,41
26	PT Adaro Energy Indonesia Tbk	41,95
27	PT Alfa Energi Investama Tbk	41,50
28	PT Petrindo Jaya Kreasi Tbk	41,19
29	PT Cita Mineral Investindo Tbk	40,98
30	PT Sigma Energy Compressindo Tbk	40,59

Sumber: Katadata

PT. Kalimantan Prima Persada adalah bagian dari grup Astra yang merupakan perusahaan spesialis jasa pertambangan terintegrasi di Indonesia. Layanan mereka mencakup penambangan terintegrasi (Integrated Mining Services). Dengan portofolio yang lengkap, mulai dari jasa kontraktor penambangan (Coal Mining Contractor), jasa pengangkutan (Road & Hauling Services Operator), hingga pengelolaan pelabuhan (Port Operator Services). Perusahaan ini senantiasa berupaya untuk memberikan

layanan berkualitas tinggi, tepat waktu, dan berkelanjutan. Komitmen terhadap keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan hidup menjadi landasan utama dalam setiap operasional perusahaan. Dengan fokus pada nilai-nilai tersebut, perusahaan berupaya menjadi pelaku utama dalam industri pertambangan di Indonesia. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kompensasi finansial dan pengembangan karir sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Kalimantan Prima Persada secara berkala melakukan pengukuran tingkat kepuasan pekerja melalui *Employee Engagement Survey* yang dilakukan setiap dua tahun sekali. Penelitian terakhir dilakukan pada periode bulan Juni-Agustus tahun 2023 dengan jumlah responden 83.05% dari total keseluruhan pekerja. Survei dilakukan dengan sasaran penelitian untuk menilai kepuasan karyawan dari enam belas faktor yang diujikan. Hasil survei tergambar pada Tabel I.1 Hasil *Employee Engagement Survey* di *Head Office*.

Standart penilaian masing-masing faktor yang dikategorikan sangat berpengaruh adalah nilai faktor di atas 80%. Berdasarkan tabel survei di atas diketahui bahwa terdapat tiga faktor penelitian yang bernilai di bawah 80%, yaitu faktor *Career Advancement* (pengembangan karir), *Financial Compentation* (kompensasi finansial) dan *Training & Development* (Training & Pengembangan). Berdasarkan hasil penelitian di atas maka perusahaan perlu melakukan penelitian dan perbaikan lebih lanjut untuk menilai keterkaitan *Career Advancement* (pengembangan karir), *Financial Compentation* (kompensasi finansial) dan *Training & Development* (Training & Pengembangan) terhadap kinerja karyawan yang mendukung ketercapaian target perusahaan.

Tabel I. 1 Hasil *Employee Engagement Survey* di *Head Office*

Faktor	Head Office
Supervision	86%
Senior Leadership	87%
Company Image	94%
Career Advancement	70%
Learning Opportunities	86%
Values	86%
Goals & Objectives	87%
Empowerment	92%
Performance Management	83%
Financial Compentation	79%
Communication	89%
Collaboration	87%
Diversity & Inclusion	93%
Training & Development	71%
Job Security	95%
Working Climate	90%
Rata-Rata	85%

Sumber : PT Kalimantan Prima Persada

Sebagai makhluk sosial, manusia secara umum membutuhkan interaksi dengan sesama. Kehidupan bermasyarakat yang kita jalani menuntut adanya komunikasi yang terus-menerus untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek kehidupan. Proses komunikasi ini, pada dasarnya, merupakan interaksi sosial yang melibatkan individu, kelompok, dan masyarakat secara menyeluruh. Dalam konteks organisasi, seorang pemimpin berperan sentral dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif dengan stafnya. Kemampuan berkomunikasi yang mumpuni pada seorang pemimpin menjadi kunci keberhasilan dalam menyampaikan informasi, meningkatkan produktivitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Ketidakpuasan kerja karyawan menjadi indikator awal adanya disfungsi dalam suatu organisasi. Manifestasi dari ketidakpuasan ini seringkali terlihat dari penurunan kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas dan kualitas pekerjaan yang menurun. Hal ini

mengindikasikan adanya masalah mendasar yang perlu segera diidentifikasi dan diatasi..

Motivasi adalah nyawa bagi pertumbuhan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa lebih dari sekadar pekerja. Mereka akan merasa menjadi bagian penting dari tim, yang kontribusinya sangat berharga. Rasa memiliki dan diakui ini akan memicu semangat kerja yang luar biasa. Kompensasi, selain sebagai bentuk penghargaan, juga berperan sebagai pengakuan atas kinerja yang telah diberikan. Namun, penting untuk diingat bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi adalah kunci utama agar setiap individu merasa dihargai secara setara.

Peluang peningkatan kompetensi melalui program pelatihan merupakan salah satu bentuk apresiasi non-financial yang sangat dihargai karyawan. Namun demikian, untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan juga perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap kompensasi finansial. Pasalnya, selain pengembangan keterampilan, faktor remunerasi juga berperan signifikan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Karyawan yang merasa kompensasinya adil akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, karena mereka merasa kemampuan dan kontribusinya diakui oleh perusahaan. Penghargaan ini mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Baik kompensasi finansial maupun non-finansial, keduanya berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan dan menjadi salah satu pilar kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain, kompensasi yang tepat adalah investasi yang menguntungkan bagi perusahaan.

Selain pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan program pengembangan karir yang terstruktur akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka (Syawal et al., 2018). Dukungan faktor-faktor ini tidak

hanya memberikan kontribusi positif pada kinerja karyawan tetapi juga membentuk landasan untuk pertumbuhan karir mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melakukan replikasi dengan fokus pada konsistensi pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Namun, penelitian ini akan menguji generalisasi teori tersebut pada populasi yang berbeda, sehingga diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks yang baru yaitu terhadap kinerja karyawan PT Kalimantan Prima Persada Dengan demikian Judul penelitian yang akan dilakukan yaitu **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalimantan Prima Persada Pada Lokasi Kerja Head Office (KPHO)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada
3. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam penerapan praktisnya. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti, institusi pendidikan, serta pemangku kepentingan lainnya. Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian :

a. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan analisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bisa berguna untuk penelitian lain yang serupa, dan juga bisa menjadi masukan bagi perusahaan seperti PT. Kalimantan Prima Persada dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti penelitian ini memberikan kesempatan secara langsung antara teori-teori yang telah dipelajari dengan praktik nyata di lapangan. Melalui analisis mendalam terhadap kasus PT. Kalimantan Prima Persada, para peneliti dapat menguji sejauh mana konsep pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen PT. Kalimantan Prima Persada dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan

mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnis yang lebih tinggi.

- 3) Bagi peneliti lain Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Temuan-temuan yang diperoleh dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, baik dalam konteks yang sama maupun dalam konteks yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metodologi yang lebih canggih atau populasi yang lebih luas.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian dan yang terakhir yaitu sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai definisi dan indikator Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan. selain itu menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian dan definisi operasional.