

HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ELNUSA DI KOTA BALIKPAPAN

Wahyu Riandani¹

Abstrak

Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel X₁ (Pelatihan), variabel X₂ (Kompensasi) dan variabel Y (Prestasi Kerja) pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur hubungan pelatihan dan kompensasi dengan prestasi kerja pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian di lakukan dengan sampel yang di gunakan sebanyak 83 responden karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. Alat analisis yang digunakan adalah metode korelasi rank spearman dengan bantuan statistic manual. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode rank spearman di peroleh nilai sebesar 0,3773 yang berarti memiliki hubungan yang rendah antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan dan nilai sebesar 0.1880 yang berarti memiliki hubungan yang rendah antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berhubungan signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

Kata Kunci :pelatihan, kompensasi, prestasi kerja

Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu organisasi dimana sumber daya (*input*) dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (*output*) kepada pelanggan dan merupakan suatu kegiatan manajemen yang selalu bekerja secara teratur dan terencana. Adapun tujuan dari perusahaan adalah untuk mendapatkan laba walaupun ada yang tidak bekerja untuk mendapat laba.

Prestasi kerja merupakan hal yang paling dituntut oleh perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan tinggi maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan perusahaan akan berkembang karena mampu mengefektifkan sumberdaya yang mereka miliki secara maksimal. Pada dasarnya prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seorang karyawan di perusahaan, untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seorang karyawan membutuhkan alat pemenuhan kebutuhan seperti uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Binis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wahyuriandani@yahoo.com

kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan nantinya.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan yang berhubungan dengan prestasi kerja memberikan ruang bagi peningkatan keahlian yang dapat memberikan dampak langsung kepada prestasi kerja. Perusahaan harusnya meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena dengan pelatihan yang bagus dan berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana mereka akan semakin produktif dalam mengerjakan tugasnya. Dan itu akan menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan lebih produktif dalam pengerjaan dan lebih efektif (Hasibuan,2005:127).

Dilihat bahwa prestasi kerja memiliki peran yang sangat vital dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung juga oleh pelatihan dan kompensasi yang memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, tetapi ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan pelatihan bertujuan membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaanya dan kompensasi mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerjanya. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semngat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok.

PT.Elnusa Balikpapan adalah salah satu perusahaan nasional penyedia jasa permifyikan dan gas bumi. Jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 510 orang. Perusahaan ini tidak terlepas dari perilaku individu yang sangat berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja masing-masing individu itu sendiri. Dimana meningkatnya prstasi kerja itu didorong dengan pelatihan dan pemberian kompensasi yang sesuai, sehingga PT.Elnusa Balikpapan dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan bagian HRD diketahui bahwa belakangan ini prestasi kerja karyawan mulai menurun dan banyaknya karyawan yang mogok kerja karena kompensasi yang mereka terima kurang sesuai dengan yang mereka

harapkan. Dengan terjadinya hal itu membuat prestasi kerja karyawan menurun drastis. Dan pelatihan yang diberikan pun menurun dari yang biasanya sehingga karyawan kurang tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaanya

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara pelatihan dan pemberian kompensasi dengan peningkatan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul : "Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Elnusa di Kota Balikpapan

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2003:4), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan karyawan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Sedangkan menurut Simamora (2004:4), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (dalam Hartatik, 2014 : 16-20) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1) Fungsi-Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (dalam Hartatik, 2014:20-22), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Moenir (2005:148), mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) indikator-indikator prestasi kerja, antara lain:

1. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Pelaksanaan tugas
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggungjawab
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik permanen itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2002:97) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, keterampilan, dan kesungguhan karyawan. Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

Aspek-aspek Prestasi Kerja

Adapun ukuran-ukuran kinerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya meliputi beberapa aspek menurut Gomes, (2003:142) sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

3. Pengetahuan kerja yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Tujuan Prestasi Kerja

Dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Adapun tujuan dari prestasi kerja menurut Rivai (2004:312) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

Pelatihan

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi.

Pengertian pelatihan kerja menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Adapun Gomes (2003:197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Tujuan Pelatihan

Penyelenggaran pelatihan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Secara rini, tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Simamora (2004:7) adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif.
2. Memutakhirkkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa

berubah, maka keahlian dan kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job competent, yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan
- b. Memperbaiki moral pekerja.
- c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Membantu pengembangan perusahaan.
- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.

Metode Pelatihan

Banyak metode yang bisa dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam melakukan pelatihan tenaga kerjanya. Berikut ini beberapa di antaranya :

Menurut Mangkunegara (2005:12) metode pelatihan di antaranya dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode Pelatihan
Beberapa pelatihan dapat digunakan untuk metode pengembangan..
2. Understudy
Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. .
3. Job Rotation dan Kemajuan Berencana
Job rotation melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain.
4. Coaching-Counseling
Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan pada karyawan bawahan.

Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Teknik-teknik Pelatihan

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2003:110) :

1. Metode on the job training yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja.
2. Metode off the job training yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

Langkah-langkah dalam Persiapan Pelatihan

Berikut ini beberapa penjelasan mengenai langkah-langkah pendahuluan dalam persiapan pelatihan menurut Handoko (2003:108), yaitu :

1. Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan.
Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlumengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan.
2. Sasaran-sasaran Pelatihan
Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan.
3. Isi Program
Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dansasaran-sasaran pelatihan.
4. Prinsip-prinsip Belajar
Prinsip-prinsip belajar adalah program bersifat partisipatif, relevan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Pengertian Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Pengertian kompensasi menurut Panggabean (2005:181), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2006:75), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjungan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Asas-asas Kompensasi

Kompensasi dimaksudkan untuk menjalin kerjasama dengan pekerja, memberikan kepuasan kerja, efektivitas, memotivasi, memelihara stabilitas karyawan, mendisiplinkan dan menyesuaikan dengan Undang-undang yang ada. Agar maksud tersebut terlaksana suatu kompensasi harus mengikuti asas adil dan layak (Hasibuan, 2000:122).

1. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayarkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja. Jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, dan jabatan.
2. Asas layak dan wajar
Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi berbeda satu dengan yang lain. Panggabean (2007:81) mengemukakan hal ini dipengaruhi oleh.

1. Penawaran dan permintaan
2. Serikat pekerja
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas
5. Biaya hidup

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:191) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

Dan selanjutnya Tohardi (2006:193) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.
2. Kemampuan untuk membayar
Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.
3. Kesediaan untuk membayar
Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, penawaran dan permintaan tenaga kerja, adanya serikat buruh karyawan, tingkat produktivitas kerja karyawan, kondisi ekonomi yang dialami saat sekarang, dan peran serta pemerintah sangat mempengaruhi dalam pemberian kompensasi

Indikator-indikator Pemberian Kompensasi

Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2007:16) adalah :

1. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh.
2. Insentif
Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.
3. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
5. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Adapun menurut Simamora (2004:442) indikator kompensasi adalah :

1. Adil.
2. Layak.
3. Gaji dan upah (yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan).
4. Incentif (tambahan kompensasi di luar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
5. Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja).
6. Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan).

Namun demikian, beberapa indikator kompensasi menurut para pakar tersebut tidak kesemuanya dipergunakan oleh PT. Elnusa sebagai parameter/ukuran kompensasi karyawannya.

Maka, penulis menetapkan gaji, insentif, asuransi, dan fasilitas sebagai indikator kompensasi karyawan, sebagaimana ukuran yang ditetapkan oleh PT. Elnusa dalam mengukur kompensasinya

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Adhanari, 2005 : 47). Tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut peneliti berfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Mayor

H_0 : Diduga tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

H_a : Diduga ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

2. Hipotesis Minor

a) H_0 : Diduga tidak ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

H_a : Diduga ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

b) H_0 : Diduga tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

H_a : Diduga ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar 2 variabel

atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara pelatihan dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Definisi Operasional dalam penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan (Variabel X₁) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Instruktur
 - b. Peserta
 - c. Materi
 - d. Metode
 - e. Tujuan
2. Kompensasi (Variabel X₂) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Asuransi
 - d. Fasilitas
3. Prestasi Kerja (Variabel Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Disiplin
 - b. Tanggungjawab
 - c. Insentif
 - d. Kerjasama

populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Elnusa yang berjumlah 510 orang. Maka dari itu untuk menentukan sampel dari populasi akan digunakan rumus Slovin dari Umar (2001:33), rincian data yang diperlukan oleh penulis analisa serta pembahasan penulisan ini adalah sebagai berikut : Jawaban responden atas butir-butir pertanyaan pada kuesioner dan Profil perusahaan pada PT Elnusa.

Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini, penelitian menggunakan dua cara :

- 1) Penelitian Lapangan (Field Work Research) Penelitian lapangan yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara:
 - a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan menanyakan langsung pada objek penelitian.
 - b. Kuisisioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan serangkaian daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan dilengkapi petunjuk jawaban.

2) Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)

Penelitian perpustakaan yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu membaca literatur-literatur yang berupa buku teks

yang ada hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti. Selain itu data diperoleh dari laporan perusahaan.

Penulis disini mencantumkan dua rumus, karena adanya keraguan akan ditemukannya data kembar atau tidak. Maka kita harus menggunakan faktor koreksi yang mengharuskan kita menghitung X^2 dan Y^2 , maka rumus yang digunakan :

$$rs = \frac{x^2 + y^2 - di^2}{2(x^2)(y^2)}$$
$$x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - Tx, \text{ sedangkan } y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - Ty$$

Hasil Penelitian

Hubungan pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Elnusa Balikpapan dapat dijelaskan dengan hasil penelitian diketahui bahwa dari perhitungan maka hubungan variabel pelatihan dengan prestasi kerja 0,3773 artinya hubungan pelatihan dengan prestasi kerja rendah yang dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono.

Hubungan kompensasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Elnusa Balikpapan dapat dijelaskan dengan hasil penelitian diketahui bahwa dari perhitungan maka hubungan variabel pelatihan dengan prestasi kerja 0,1880 artinya hubungan pelatihan dengan prestasi kerja rendah yang dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi Sugiyono

Pada uji t menunjukkan bahwa dari kedua variabel pelatihan dan kompensasi tersebut berhubungan dengan prestasi kerja karyawan PT.Elnusa Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. 0,05

a) Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Elnusa Balikpapan. Variabel pelatihan berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan $t_{hitung} 3,37 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai sig 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja,dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu," jika pelatihan yang diberikan oleh PT. Elnusa Balikpapan baik, maka prestasi kerja karyawan meningkat, dapat diterima.

b) Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Elnusa Balikpapan.Variabel pelatihan berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan $t_{hitung} 3,45 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai sig 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja,dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu," jika pelatihan yang diberikan oleh PT. Elnusa Balikpapan baik, maka prestasi kerja karyawan meningkat, dapat diterima.

Pelatihan diketahui memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Elnusa di Kota Balikpapan. Hal tersebut dapat diketahui sebagaimana dari hasil perhitungan uji rank sperman dimana hasil t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang artinya variabel pelatihan berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Seharusnya perusahaan mengadakan pelatihan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas serta melakukan tindakan tegas kepada karyawan yang sedang melakukan pelatihan kerja untuk tidak melakukan penyelewengan saat pelatihan kerja dilaksanakan, dengan demikian pemberian pelatihan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memacu perkembangan perusahaan.

Penutup

Pelatihan diketahui memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Elnusa di Kota Balikpapan. Hal tersebut dapat diketahui sebagaimana dari hasil perhitungan uji rank sperman dimana hasil t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang artinya variabel pelatihan berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi diketahui memiliki hubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Elnusa di Kota Balikpapan. Hal tersebut dapat diketahui sebagaimana dari hasil perhitungan dimana hasil t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yang artinya variabel kompensasi berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil uji rank sperman kedua variabel bebas, variabel pelatihan mempunyai hubungan yang paling dominan dibandingkan dengan variabel kompensasi. Maka variabel pelatihan mempunyai hubungan yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan. sebagaimana dari hasil uji yang didapatkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai t hitung yang paling besar dibandingkan variabel kompensasi t tabel.

Dengan melihat hasil dari penelitian ini yang menunjukan bahwa pelatihan memiliki hubungan paling besar dengan prestasi kerja karyawan PT. Elnusa di Kota Balikpapan. kepada PT. Elnusa mengenai kelengkapan peralatan pelatihan yang disediakan harus lebih memadai, dimana perusahaan agar lebih memperhatikan sarana dan fasilitas pada saat pelatihan karena ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan pelatihan tersebut, dengan cara menyediakan ruangan pelatihan yang nyaman agar para peserta merasa nyaman dalam mengikuti pelatihan, selain itu juga perusahaan sebaiknya memperbarui materi pengajaran sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hendaknya perusahaan mengadakan pelatihan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dengan demikian pemberian pelatihan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memacu perkembangan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Bacal, Robert. 2002. *Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- John, Suprihanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meilan, Sugiarto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Ardana Media.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Riduwan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sunarto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. BPFE UST.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.