

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi atau perusahaan mengalami kegagalan yang berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia. Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Indonesia sebagai negara berkembang seharusnya tidak hanya memikirkan pengembangan kualitas dibidang teknologi saja, namun juga harus diimbangi dengan terus mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah berpengaruh terhadap kemakmuran sebuah negara. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan

aspek terpenting dalam perusahaan diantara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012:16).

Indonesia dirasakan perlu memperhatikan dan membenahi aspek pengembangan teknologi kemaritiman dan sumber daya manusia secara seimbang agar dapat menjadi ujung tombak bagi kemaritiman tanah air. Indonesia sebagai negara yang memiliki hampir 70% wilayah perairan, memiliki peluang yang sangat menguntungkan dalam memajukan industri maritim. Pembangunan industri maritim sempat menjadi salah satu perhatian pemerintah sejak era 50an-80an. Pertumbuhan pesat di bidang pelayaran, industri kapal, hingga teknologi pendukung seperti peralatan eksplorasi laut terus dikembangkan.

Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan harus cepat memutar otak untuk meningkatkan produktivitas, melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan khususnya pada para karyawan agar tetap dapat bersaing. Karyawan merupakan salah satu pilar utama perusahaan yang harus diperhatikan tingkat kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT PAL Indonesia (PERSERO) merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam industri maritim di Indonesia, PT PAL Indonesia merupakan satu-satunya perusahaan maritim terbesar di Indonesia. Pada awalnya perusahaan ini merupakan sebuah galangan kapal bernama *Marine Establishment (ME)* yang didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun

1939, yang memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan perawatan dan perbaikan kapal-kapal milik armada angkatan laut Belanda. Pada masa pendudukan Jepang, Perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi Perusahaan ini dan merubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Pada tanggal 15 April 1980, Pemerintah merubah status Perusahaan dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akta No. 12, yang dibuat oleh Notaris Hadi Moentoro, SH. Lokasi Perusahaan di jalan Ujung, Surabaya, di bawah pimpinan Prof.Dr.Ing.B.J.Habibie. Lima tahun kemudian bertepatan pada tanggal 15 April 1985 diresmikan berdirinya PT. Pabrik Kapal Indonesia oleh Presiden Soeharto, yang selanjutnya dinamakan PT. PAL Indonesia.

PT PAL memiliki peran sebagai pondasi industri maritim di tingkat nasional, dengan lingkup kegiatan perusahaan adalah memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. Kemampuan rancang PT PAL Indonesia telah memasuki pasar internasional dengan kualitas yang telah diakui dunia.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tiga di antaranya adalah pemberian pelatihan, motivasi, dan kompensasi yang baik. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2013:175) definisi pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional

dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Jika ditarik garis lurus mengenai pelatihan, pelaksanaan program pelatihan haruslah tepat sasaran dan sesuai terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar program pelatihan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan yang ada pada PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya dilaksanakan di Gedung Diklat PAL Indonesia Surabaya. Namun, pelatihan yang diberikan oleh PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya pada karyawan seringkali belum sesuai dengan individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam era teknologi dan komunikasi yang setiap saat update.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Mardiyanti (2017, Surabaya), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo”. Hasil menunjukkan bahwa, pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang dilatihkan dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Karyawan-karyawan yang telah mendapatkan pelatihan harus diperhatikan pula kesejahteraannya. Resiko dalam melaksanakan program pelatihan adalah membuat jenuh karyawan. Salah satu solusinya dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014:61), yang menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan”. Suatu perusahaan didirikan mempunyai tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas dalam pengelolaan usaha yang sebaik-baiknya, dan untuk memperolehnya diperlukan suatu motivasi agar orang-orang tertarik dan mau bekerja pada perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para pegawai guna melaksanakan tugas – tugasnya. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan para pegawai untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi kerja menekankan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Pada PT. PAL Indonesia (Persero) di Surabaya karyawan yang mendapatkan program pelatihan juga kurang termotivasi dalam menjalankan program yang telah dijalankan. Mengingat ketika terjadi pergantian karyawan yang belum siap karena tuntutan tugas yang berbeda, yang menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Winanda Amalya (2017, Kediri), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, memberikan motivasi kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan akan berkembang pesat dengan adanya karyawan yang berprestasi dalam berkerja.

Setelah pemberian program pelatihan dan motivasi kepada karyawan, yang diharapkan setelahnya adalah feedback yang baik dari perusahaan kepada para karyawan berupa pemberian kompensasi. Sebagaimana diketahui bahwa bagi kebanyakan orang menjadi karyawan suatu organisasi/perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan erat hubungannya dengan kompensasi yang diterimanya. Oleh karena itu, perhatian suatu perusahaan atau organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Dengan bekerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, maka akan mendukung dalam menjalankan perintah pimpinannya.

Dari deskripsi diatas terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam penyelesaian

pembangunan kapal di PT. PAL Indonesia (Persero). Namun, didapatkan suatu permasalahan menyangkut penyelesaian pembangunan kapal yang selalu tidak tepat waktu, yang berakibat pada menurunnya performance perusahaan. Dimana di divisi tersebut banyak dikeluhkan bahwa insentif yang di berikan di rasakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan, apalagi mereka sangat membutuhkan perhatian dan kebutuhan hidup untuk keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursaidah (2016, Jember), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semakin tinggi kompensasi seseorang sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan secara tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar lebih aktif bekerja dan membawa dampak positif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasinya. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi. Pada dasarnya sebuah organisasi atau

perusahaan hanya ingin mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila prestasi kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Hal ini dikemukakan oleh Sutrisno (2016:151) mendefinisikan prestasi kerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya.

Masalah tentang pelatihan, motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya. Seperti yang kita ketahui, bahwa PT PAL adalah salah satu perusahaan BUMN yang profitable yaitu perusahaan BUMN yang mampu menghasilkan keuntungan bagi negara.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PAL INDONESIA (PERSERO) DIVISI KAPAL NIAGA DI SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya?
2. Apakah Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya?
3. Manakah diantara variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya.

3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Niaga Di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi PT. PAL Indonesia (Persero) untuk dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, terutama dengan cara lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga diharapkan prestasi kerja karyawan dapat terus dipertahankan.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk mengetahui dan menerapkan teori-teori yang didapat semasa kuliah dengan praktek yang dilakukan diperusahaan, dan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk menambah refensi di perpustakaan dan dapat digunakan sebagai bahan pustaka serta bahan perbandingan bagi yang minat meneliti pada masalah yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Dalam hal ini merupakan bagian pertama dan skripsi ini dimana dalam bab ini dibahas mengenai : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, model - model perumusan strategi dan kerangka konseptual dan hipotesis / *research question*.

Bab III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kerangka proses berpikir, operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan / pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis hasil penelitian dan interpretasi.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab terakhir ini akan dikemukakan simpul dan saran yang akan diperoleh dari keseluruhan pembahasan yang akan dilakukan

pada bab-bab sebelumnya, serta sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.