

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu sistem dimana terdapat berbagai elemen yang memiliki peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan. Elemen-elemen tersebut saling berinteraksi sesuai dengan kebutuhannya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari elemen tersebut yaitu sumber daya manusia/karyawan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen-elemen lain, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen lain. Pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan tergantung pada pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki potensi yang besar karena sumber daya manusia memiliki kemampuan, fisik, pengetahuan, ketrampilan, serta pengalaman hidup. Sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas perusahaan di dalam visi dan misi perusahaan seperti; berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan kata lain, sumber daya manusia/karyawan lebih berperan dalam melaksanakan fungsi manajerial (menggerakan) sumber daya lainnya dan membantu seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan dengan cara yang penting. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia. Dan dalam pelaksanaannya visi dan misi tersebut dikelola

oleh manusia, maka manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan.

Perusahaan memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya adalah untuk mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu mensejahterakan karyawan dan mengembangkan perusahaan agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, akan banyak tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, misalnya perkembangan teknologi, perubahan tren dan pesaing. Karyawan yang berkualitas akan dapat membantu perusahaan, maka perusahaan akan lebih membantu untuk mempertahankan diri. Dengan kata lain, apabila seorang karyawan kurang memadai dari segi kualitas, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dicapai.

Karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya merupakan unsur produksi dalam menjalankan suatu perusahaan, tetapi juga unsur investasi. Melihat peran karyawan yang sangat penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu selalu meningkatkan kualitas karyawan dan mengembangkan karyawan. Perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan mengembangkan karyawan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya seperti memberikan perhatian lebih kepada karyawan melalui sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya yaitu dengan mengadakan program pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama dalam memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan

kesiapan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Secara umum, pelatihan merupakan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan, serta meningkatkan kinerja karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Perusahaan perlu untuk mengadakan program pelatihan, karena melalui pelatihan akan menjamin tersedianya tenaga kerja dalam perusahaan yang memiliki keahlian, terlatih, dan terdidik dengan begitu para karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tidak bisa dilakukannya serta dapat bekerja secara efektif, sehingga kinerja karyawan meningkat. Atau lebih singkatnya perusahaan perlu untuk mengadakan program pelatihan karena perusahaan harus mengatasi tuntutan-tuntutan baru yang akan terjadi di dalam perusahaan, baik secara teknologi, pengetahuan maupun keterampilan.

Selain pelatihan, untuk menjawab berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja juga merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Apabila kinerja karyawan tidak dikembangkan, diperbaiki, dan dipersiapkan akan berdampak bagi terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa antara pelatihan dan kinerja saling berhubungan dalam sebuah perusahaan.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang

bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Saat ini, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengelola 43 pelabuhan dengan 17 kantor cabang yang tersebar di tujuh propinsi di Indonesia. Keberadaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) tak lepas dari wilayah Indonesia yang terbentuk atas jajaran pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Pelayanan terbaik dan maksimal merupakan komitmen Pelindo 3 untuk menjaga kelancaran arus logistik nasional.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) juga memiliki beberapa anak perusahaan dan perusahaan afiliasi yang turut serta mendukung kinerja dari perusahaan. Dimana perusahaan-perusahaan tersebut turut memberikan peran untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) merupakan perusahaan besar, yang dalam kegiatannya diperlukan sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas, terutama pada Kantor Pusat. Tentunya karena dalam kantor pusat sulit untuk mengatur perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan usaha yang banyak. Maka, ketika diperlukan karyawan yang dapat menjalankan perusahaan besar dengan baik, diperlukan pula kegiatan yang dapat mendorong sumber daya manusia/karyawan menjadi lebih berkualitas.

Sebagai perusahaan yang besar, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) tentunya memiliki cara yang baik dalam cara mengelola sumber daya manusia dengan cara memberikan program pelatihan. Dalam pengelolaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), terdapat berbagai macam bentuk pelatihan yang diadakan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dalam rangka lebih memajukan perusahaannya. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) melaksanakan 3 (tiga)

pelatihan pada Kantor Pusat yaitu *In-house training*, *Ex-house training*, dan Pendidikan S2 Luar Negeri. Penulis memilih melaksanakan penelitian di kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), alasannya karena dalam satu tahun PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) menyelenggarakan banyak pelatihan baik dari *in-house training* maupun *ex-house training* yang diikuti oleh peserta yang berasal dari berbagai direktorat yang ada di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) serta di ikuti pula oleh karyawan yang berasal dari berbagai cabang yang dimiliki oleh PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Dari alasan tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Materi Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karayawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dimana peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan variabel materi pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh signifikan variabel metode pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel materi pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel metode pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

D. Kontribusi Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan bahan masukan yang berguna untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pelatihan dan

hubungannya terhadap kinerja karyawan, baik secara teori yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan keadaan sebenarnya dalam praktek.

E. Sistematika Pembahasan

Susunan dari proposal skripsi ini terdiri dari 3 bab dimana masing-masing bab berisikan uraian sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang yang berupa alasan peneliti dalam memilih penelitian ini, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dari penelitian ini, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menjelaskan dan mencantumkan mengenai tinjauan empiris, tinjauan teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian, serta model konsep dan model hipotesis dari penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, skala pengukuran, jenis dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data dari penulisan ini.

Bab IV : Pembahasan

Pada bab ini disajikan mengenai gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden dan hasil penelitian dari data-data yang telah dianalisis.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini merupakan kesimpulan dari bab I sampai dengan bab IV disertai dengan saran bagi perusahaan dan peneliti.