

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. (Ambarita, 2012 : 5)

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara

optimal, khususnya dalam hal kinerja. Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Mohamad Mahsun (2014:025) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi plening atau organisasi.

Karyawan juga merupakan suatu faktor yang amat penting karena secara langsung telah terlibat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan yang terjadi didalam perusahaan sehingga perlu di pertahankan agar dapat tetap berproduksi dengan baik, karena manusia sebagai tenaga kerja pada dasarnya mempunyai keinginan yang tidak dimiliki oleh faktor – faktor produksi lain, seperti keinginan untuk dapat di perlakukan secara manusiawi, keinginan terjaminnya kesempatan kerja, penghargaan diri dan keinginan untuk mengembangkan diri dan mencapai kemajuan dalam dirina. Oleh sebab itu sudah sepantasnya tenaga kerja atau karawan suatu organisasi diperlakukan secara adil dan layak supaya nantinya mereka dapat meingkatkan kemampuan serta keterampilan ang mereka miliki dengan begitu nantinya mereka dapat meningkatkan komitmen, prestasi, dan kinerja mereka (robbin dan judge, 2014). Pelatihan dan motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya karena itu dibutuhkan adanya pelatihan kerja yang baik kepada seluruh karyawan dalam perusahaan dan motivasi terhadap karyawan.

Menurut Garry Dessler (2011:292) “pelatihan berarti memberikan karyawan baru atau karyawan yang ada sebuah ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan bertambahnya pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal dan memuaskan.

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Menurut Hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa

mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Masalah-masalah yang biasa terjadi di perusahaan tidak jauh dari motivasi kerja karyawan yang dirasakan selama mengabdikan pada perusahaan, baik secara internal maupun eksternal, dimana pengaruh motivasi kerja yang kurang baik ini dapat berakibat buruknya kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam berbagai system pada perusahaan yang terkadang membutuhkan waktu cukup lama, berkaitan dengan aspek motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih baik lagi.

PT. PAL Indonesia (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, keberadaannya tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pengembangan industri kelautan nasional. Sebagai perusahaan galangan kapal dengan pengalaman lebih dari tiga dasawarsa, PT. PAL Indonesia (persero) telah menguasai pembangunan beragam produk-produk berkualitas yaitu produk kapal niaga, produk kapal cepat & kapal khusus, produk jasa harkon (pemeliharaan dan perbaikan). Yang beralamatkan di Jl.Ujung, Surabaya.

Saat ini PT. PAL Indonesia (persero) sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia, yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kuantitas produksi sehingga dapat mengakibatkan turunya produksi pembuatan kapal yang mengakibatkan berpengaruh dalam

produktifitas perusahaan, Berikut ini data dari pihak PT. PAL Indonesia (persero) adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produksi kapal PT. PAL Indonesia (persero).

Tahun	Target	Realisasi	Prosentase
2013	4	2	50%
2014	5	4	80%
2015	3	2	66,7%
2016	4	2	50%

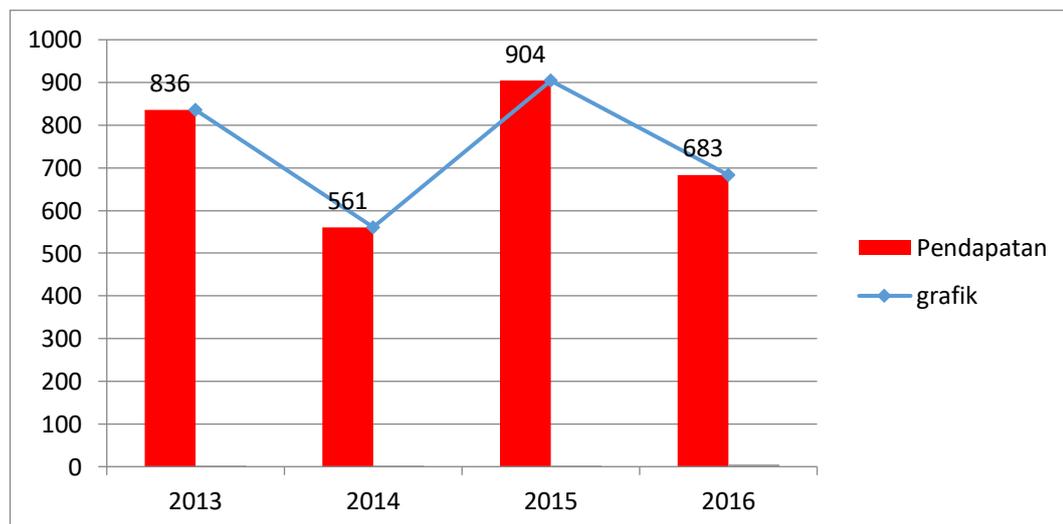
Sumber : PT. PAL Indonesia (persero)

Bedasarkan tabel diatas bahwa perkembangan kinerja karyawan yang di alami oleh PT. PAL Indonesia (persero) selama empat tahun menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal di mana tahun 2013 sampai tahun 2016 produksi kapal tersebut tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Proses produksi kapal kurang maksimal di karenakan kurangnya pembaharuan tentang teknologi untuk proses pembuatan kapal, saat ini Sumber Daya Manusia di PT. PAL Indonesia (persero) belum sepenuhnya diberikan pelatihan tentang teknologi yang baru untuk memproses produksi kapal dengan cepat dan efisien. Karyawan merasa pelatihan yang diberikan perusahaan kurang maksimal untuk menunjang kegiatan proses pembuatan kapal yang mengakibatkan sering terjadinya kurangnya pemahaman atas tugas yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan terjadi kesalahan pada pekerjaan yang sudah diberikan sehingga sulit untuk mencapai target yang diberikan perusahaan. Telah terjadi juga masalah tentang motivasi karyawan dikarenakan karyawan tidak mendapatkan

promosi dengan sewajarnya, ada beberapa karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun lebih tetapi masih saja dengan jabatan yang sama saat awal memasuki kerja. Kurangnya reward juga dapat menambah masalah motivasi karyawan, dikarenakan karyawan tidak bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya. Bila hasil produksi tidak sesuai dengan pesanan dampaknya mempengaruhi pendapatan yang akan diterima oleh perusahaan.

Tabel 1.2 Data Pendapatan PT. PAL Indonesia (persero).

Tahun	Pendapatan
2013	Rp 836,77 miliar
2014	Rp 561,06 miliar
2015	Rp 904,45 miliar
2016	Rp 683,43 miliar



Sumber : PT. PAL Indonesia (persero)

Bedasarkan tabel diatas bahwa perkembangan kinerja karyawan yang di alami oleh PT. PAL Indonesia selama empat tahun menunjukkan hasil kerja yang

kurang optimal di mana tahun 2013 sampai 2016 terjadi fluktuasi pendapatan. Turunya pendapatan PT. PAL Indonesia (persero) diindikasikan oleh keterlambatan untuk proses pembuatan kapal yang tidak sesuai dengan kontrak yang akan menimbulkan perusahaan mendapatkan klaim.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia (persero).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PAL Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.PAL Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PAL Indonesia (Perero).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari :

1. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti serta sebagai Dharma Bakti Perguruan Tinggi Universitas Pembangunan Nasional pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya.

2. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui secara lebih mendalam tentang bidang sumber daya manusia dalam bidang instansi pemerintah sehingga nantinya diharapkan mampu menerapkan ilmu yang telah didapat dalam penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Dalam hasil analisa dan penelitian yang dilakukan selama penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam memberikan teori-teori tentang variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.