

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu sistem dengan berbagai komponen yang melakukan fungsi yang berbeda. Untuk mencapai tujuan perusahaan, elemen berinteraksi sesuai dengan kebutuhannya. Sumber Daya Manusia/Karyawan adalah salah satu elemen penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan fisik, pengalaman hidup, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas perusahaan. Manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab yang besar atas produktivitas tenaga kerja karena pembinaan, pendidikan, dan pengembangan tenaga kerja sangat memengaruhi mereka. Banyak masalah yang timbul dengan ketenagakerjaan terutama berkaitan dengan materi dan strategi pelatihan karyawan. Hal ini kiranya membuat fungsi manajemen

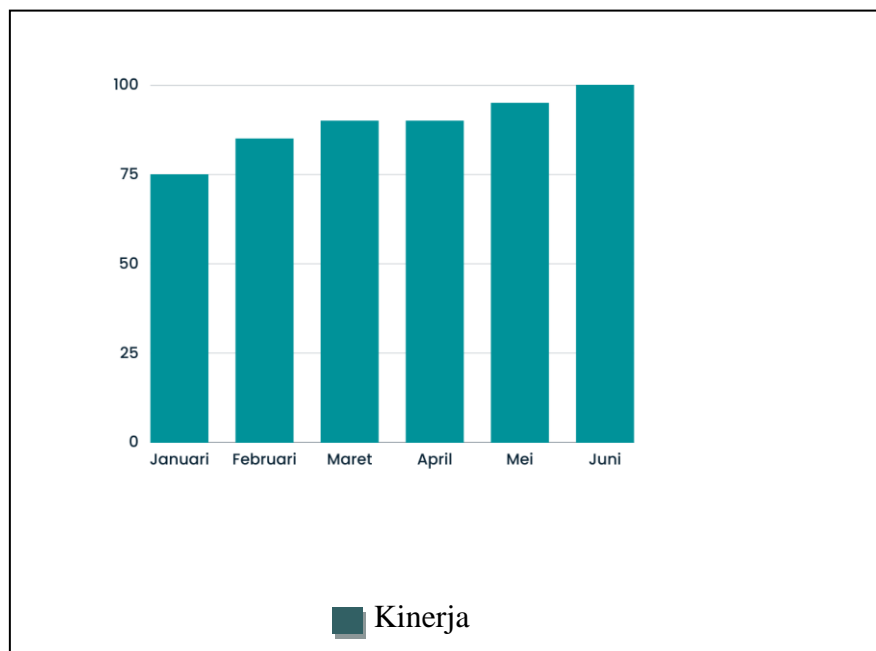
Suatu organisasi dikatakan baik jika sumber daya manusianya memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik, karena ini adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang mendukung tercapainya tujuan, dan didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil seorang pegawai yang dinilai dari segi kuantitas maupun kualitas yang didasarkan pada standar kerja perusahaan.

Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara keseluruhan menghasilkan hasil akhir yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang inovatif dan kreatif yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, inisiatif, kreativitas, dan kompensasi adalah beberapa faktor yang biasanya mendorong kinerja karyawan. Namun, tergantung pada sistem manajemen perusahaan, jenis kompensasi ini tidak sepenuhnya tepat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada sistem pengelolaan SDM yang efektif. Sumber daya manusia yang kuat diperlukan untuk mendukung proses pengembangan bisnis; pelatihan dan pendidikan diharapkan akan menghasilkan karyawan dengan sikap dan sifat yang fleksibel.

Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya perusahaan untuk membantu karyawannya belajar keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan dan pendidikan harus dianggap sebagai alat penting untuk membentuk karakter pekerja perusahaan. Ini akan mengubah sifat dan pikiran mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih penting dan sulit. Pelatihan dan motivasi sangat terkait. Pelatihan mempengaruhi motivasi pegawai karena setelah pelatihan, pegawai memiliki keterampilan (skill) dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang lebih berat yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, sikap pegawai menjadi lebih baik dalam menerima tugas dan lebih bersemangat untuk menyelesaikannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah dengan menggunakan motivasi. Jika seorang pegawai tidak termotivasi untuk melakukan tugasnya, kinerjanya dapat menurun. Sebaliknya, jika seorang pegawai termotivasi untuk melakukan tugasnya, kinerjanya akan meningkat. Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, jalan, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran mereka. Motivasi dalam kegiatan berorganisasi berpusat pada tujuan organisasi agar minat karyawan terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja seorang pegawai (job performance) atau hasil kerja seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Gambar 1. 1 Grafik Peningkatan Kinerja Karyawan divisi SDM dan HSSE



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Regional III Jawa Timur

Dari Gambar diatas, menunjukan bahwa adanya perubahan peningkatan kinerja karyawan devisi SDM dan HSSE, dengan mengikuti pelatihan aspek business management skill tersebut hingga hasilnya sangat positif bagi karyawan dan juga perusahaan, dimana aspek business management skill karyawan SDM dan HSSE semakin meningkat dan kinerjanya mengalami peningkatan hingga 100% pada bulan Juni 2023.

Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dengan meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memecahkan masalah—masalah kegiatan untuk mencapai tujuan. Dengan pendidikan, karyawan akan siap untuk mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis serta berusaha untuk Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja seorang karyawan atau pegawai. Sumber daya manusia dapat memperoleh keterampilan yang lebih baik untuk melakukan tugas mereka.

Dalam mendukung harapan dan tujuan yang di inginkan tersebut maka dibutuhkannya sumber daya manusia. Pada masa globalisasi, sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang sangat penting guna keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dan keberhasilan tersebut dapat berhasil dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan (Simoes,Riana dan Subudi 2019). Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi dalam mengelolah,mengatur dam memanfaatkan karyawan secara produktif untuk ketercapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu

dikelola secara professional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan (Hendra 2020).

Tabel 1. 1 Data Pendidikan dan Pelatihan divisi SDM dan HSSE

NO	Nama Pelatihan	Unit Kerja	Lear ning Hour	Kode Pelatiha n	Metode Pelatiha n	Penyelengga ra	Tgl
1.	Business Presentation Skill	Regional 3	8	LW4010 6	Live Virtual	PT.Konsultan Strategi Indonesia	8 Des 2022
2.	Customer Satisfaction Management	Regional 3	9	LW4023 3	Live Virtual	PPM Manajemen	9 Nov 2022
3.	Managing Business Partnership	Regional 3	20	LW4047 6	Online – Self Learning	PPM Manajemen	6 Des 2022
4.	Negotiation Skill For Business	Regional 3	10	LW4056 5	Online – Self Learning	PPM Manajemen	29 Nov 2022
5.	Wealth Management	Regional 3	6	LW4085 7	Live Virtual	PELINDO	24 Okt 2022

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Regional III Jawa Timur

Dari data diatas menunjukkan beberapa Pendidikan dan Pelatihan tersebut selalu diikuti oleh karyawan devisi SDM dan HSSE setiap 1 kali dalam satu tahun, penurunan kinerja karyawan didasari dengan kurangnya penerapan aspek business

management skill dikaryawan tersebut, maka perusahaan memutuskan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan karyawan wajib mengikuti Pendidikan dan Pelatihan tersebut. Dari beberapa pendidikan dan pelatihan diatas aspek Business Presentation Skill dan Negotiation Skill For Business menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dan ditunjukan oleh karyawan.

Ada 2 syarat mengikuti pelatihan dan pendidikan yaitu:

1. Karyawan Organik(Tetap)
2. Jangkah Waktu bekerja diperusahaan masih lama (lebih dari 5 tahun)

PT Pelabuhan Indonesia Regional III Jawa Timur merupakan perusahaan yang banyak sekali mengadakan pendidikan dan pelatihan karyawan untuk para karyawannya terutama di bidang kepelabuhan. Maka dari itu, dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan yang nantinya diharapkan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penulis ingin mengetahui, apakah setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis akhirnya mengangkat sebuah judul tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM dan HSSE PT Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional III Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur?
2. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar keeratan hubungan variable Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) divisi SDM dan HSSE PT. Pelindo (Persero) Regional III Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan bagi penulis sehingga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Jawa Timur, terkait dengan Pendidikan dan Pelatihan.