

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi kini menghadapi kompetensi yang luas, lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berubah. Globalisasi dan kebutuhan konsumen yang terus mengalami perubahan telah menambah lebih banyak tantangan pada organisasi bisnis. Guna mencapai tantangan ini, organisasi perlu melatih dan mengembangkan tenaga kerja mereka. Menurut Erna Novitasari, SE (2020), Organisasi saat ini harus berurusan dengan pelatihan yang diperlukan yang berhubungan dengan transformasi dan kemajuanglobalisasi industri, kacamata nasional yang bermacam-macam, dan karyawan yang dari berbagai latarbelakang. Jadi untuk mencapai tujuan ini setiap individu dipersiapkan dengan jenis bakat, informasi, dan kemampuan yang tepat untuk mengimplementasikan tanggung jawab yang diberikan, dan oleh karena itu pelatihan dianggap mempunyai dampak besar pada efisiensi organisasi. Juga diperhatikan bahwa lebih banyak biaya dalam pelatihan telah mengakibatkan lebih banyak produktivitas. Adanya organisasi dalam lingkungan non-statis membentuk tekanan konstan guna mempertahankan keunggulan di pasar. Hal ini mendorong perlunya untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dan guna meningkatkan sikap positif terkait pekerjaan (Rachmawati;2018).

Teknik atau cara yang paling umum dipakai untuk memenuhi tujuan ini adalah pelatihan dan pengembangan. Menurut (Widodo;2018) dan (Simamora;2013;276) tujuan pelatihan dan pengembangan, sebagaimana ditegaskan oleh mereka adalah guna mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan; dengan tujuan membantu orang tumbuh dalam organisasi agar organisasi dapat mencapaikeperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Menurut (Sutrisno:2019), pelatihan mengikutsertakan penggunaan proses formal dan informal guna memberikan pengetahuan dan membantu orang memiliki keterampilan

yang diperlukan bagi karyawan guna posisi yang berbeda dalam organisasi dan menumbuhkan kemampuan karyawan guna mutasi ke pekerjaan yang mungkin belum ada.

Pengembangan adalah tentang persiapan transformasi dalam berbagai pekerjaan baru, tanggung jawab baru, atau persyaratan baru. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan merupakan usaha atau cara yang diperlukan dari sebuah perusahaan guna meningkatkan kualitas dan untuk mencapai tantangan kompetensi global dan transformasi sosial. Memberikan pelatihan dan pengembangan merupakan satu diantara sekian banyak peran manajemen sumber daya manusia guna melakukan pekerjaan mereka dengan hasil yang memuaskan, sementara pengembangan mempersiapkan karyawan untuk posisi yang berbeda dalam organisasi dan menumbuhkan kemampuan karyawan agar mutasi ke pekerjaan yang mungkin belum ada.

Pengembangan tenaga kerja atau karyawan atau pengembangan sumber daya manusia Menurut (Prof.T.V.Rao), eksistensi manusia yang tidak terampil dan atau terampil yang memerlukan pelatihan atau pelatihan ulang untuk mengimplementasi tugas tertentu di masyarakat. Bahkan pengembangan tenaga kerja atau karyawan dipusatkan guna menghasilkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam organisasi. Yang lain seperti (Hasibuan,2019:10) melihat manajemen sumber daya manusia sebagai proses yang berusaha memaksimalkan pemakaian sumber daya manusianya oleh organisasi. Ini memerlukan pendekatan sistematis yang menganalisis aspek multidimensi tenaga kerja mulai dari mengembangkan keterampilan teknis dan interpersonal sampai dengan pemikiran kreatif dan *leadership*.

Organisasi dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi telah menjadikan peningkatan tenaga kerja sebagai bagian integral dari budaya bisnis mereka. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan harus dianggap tidak hanya sebagai peluang guna pertumbuhan tetapi juga investasi yang menghasilkan pengembalian dan manfaat keseluruhan untuk organisasi dan karyawan. Menurut

Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), dalam berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan, proses pelatihan dan pengembangan diimplementasikan karena manfaatnya tidak hanya akan organisasi tetapi juga pribadi yang membentuk organisasi tersebut. Bagi organisasi, pelatihan dan pengembangan menuju pada pengembangandaya laba sambil meningkatkanperilaku yang positif terhadap arah pendapatan. Bagi pribadi seseorang, pelatihan dan pengembangan menumbuhkan pengetahuan pekerjaan sambil juga memberi dorongan dalam menentukan dengan misi organisasi. Seiring perjalanan waktu semakin majunya ilmu dan pengetahuan teknologi, suatu perusahaan mengalami tuntutan yang kuat agar tenaga kerjanya dapat dilatih lebih terampil dalam menuntaskan setiap pekerjaan mereka. Maka dari itu suatu perusahaan harus berupaya dalam mengadakan program-program yang dapat membuat karyawan mereka lebih terlatih, percaya diri dan dapat mengembangkan hasil kerjanya, seperti hal program pelatihan dan program pengembangan yang bisa membuat tenaga kerja merasa lebih puas dan merasa dihargai serta berupaya untuk mengembangkan daya produksi kerja yang sudah ada.

Berangkat dengan konsep tersebut, PT. Perusahaan Pelayaran Nasional Suntraco Intim Transport hadir dan bergerak dibidang pelayaran tujuan nusa tenggara timur, khususnya Kupang,dengan pelayanan penyaluran logistic dan kebutuhan bahan bangunan menggunakan jenis kapal cargo, break bulk maupun dry container dan reefer container. Sebagai penunjang kelancaran kegiatan operasional kapal yaitu dokumen kapal atau sertifikat kapal harus dalam masa berlaku aktif, kelaikan kapal dan permintaan dan pemenuhan kebutuhan kapal yang diperlukan untuk perawatan kapal serta pemenuhan syarat kelaikan kapal yang diurus oleh divisi operasional kapal sebagai syarat menunjang kelancaran operasional kapal

Daftar kapal milik PT. Suntraco Intim Transport tujuan Surabaya – Kupang sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Kapal PT. Suntraco Intim Transport

Nomor	Nama Kapal	Ukuran Kapal (GT)	Keterangan
1.	KM. Star Bird	3350	Milik
2.	KM. Kintamani	1858	Milik
3.	KM. Calypso	1479	Milik
4.	KM. Sakura 09	1428	Milik

Sumber : PT. Suntraco Intim Transport tahun 2021

Divisi operasional kapal berkoordinasi dengan tenaga *Freelance* dan perwira kapal untuk memberikan kepastian kelaikan kapal baik nautis dan teknis yang didukung dengan sertifikat kapal yang diterbitkan oleh Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak maupun Kantor perhubungan laut pusat di Jakarta. Kelancaran operasional kapal itu sendiri adalah untuk memenuhi keselamatan pelayaran dengan artian suatu kendisiterwujudnya persyaratan keselamatan dan keamanan yang berhubungan angkutan di pelayaran baik di perairan dan kepelabuhanan keselamatan perairan baik segi kedalaman lebar dan hambatan pelayaran lainnya disangka aman dan selamat dilayari Siswoyo, (2014, p. 2).

Pengamatan peneliti dalam penelitian kelancaran operasional kapal berjalan baik namun masih adanya keterlambatan perpanjangan dokumen atau sertifikat kapal sehingga kelancaran operasional kapal dapat terganggu. Faktor penyebab adalah kurangnya ketelitian dan monitoring oleh karyawan divisi operasional kapal dalam merencanakan dan menjadwalkan perpanjangan dokumen atau sertifikat kapal yang akan habis masa berlakunya. Adapun faktor lain yang biasa dapat mempengaruhi terhambatnya kelancaran operasional kapal adalah kurangnya syarat kelaikan teknis dan atau nautis yang mengakibatkan lamanya penerbitan sertifikat kapal oleh Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak sampai terpenuhinya kekurangan syarat tersebut. Sejumlah sumber daya manusia yang disiapkan khusus divisi operasional kapal agar

memenuhi kelancaran operasional kapal maka perusahaan perlu untuk memberikan pelatihan agar berpikir kreatif, efektif dan efisien agar menjadi individu yang mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Program pelatihan perlu diadakan karena guna mengembangkan pengetahuan tenaga kerja, terampil serta beretika baik dalam bekerja. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik lebih lanjut berdasarkan pelatihan dan hasil transformasi lainnya yang terdapat pada sikap teman kerja yang lain dalam hal pengembangan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh (*Jagero et al, 2012*).

Kompetensi Karyawan adalah kemampuan kerja setiap karyawan baik secara kemampuan, terampil dan sikap kerja yang memenuhi standar yang diinginkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017;100) produktivitas atau daya produksi kerja merupakan perilaku mental. Perilaku mental yang sering dicari untuk terus memperbaiki apa yang sudah ada. Yang berarti memperbaiki kinerja lebih baik dari sebelumnya. Kelancaran operasional kapal yang didukung oleh kesiapan karyawan yang kompeten dalam bidang operasional kapal adalah suatu keunggulan tersendiri yang siap bersaing dengan perusahaan lain maupun mampu bertanggung jawab kepada Otoritas atau Kesyahbandaran terkait kelaikan kapal. Semua kegiatan yang dilakukan dilaporkan dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan sebagai bentuk koordinasi dan pertanggungjawaban yang menjadi tolak ukur kemampuan kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?
2. Apakah pengembangan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. suntraco Intim Transport?
3. Apakah kompetensi karyawan berdampak positif terhadap produktivitas kerja divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?
4. Apakah pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar batasan masalah yang diteliti tidak melebar, terdapat batasan masalah yang ditentukan oleh peneliti supaya terstruktur dan pembahasan yang akan diuraikan hanyalah pada Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kinerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport

3. Guna mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisa pelatihan, Pengembangan dan Kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan divisi operasional kapal di PT. Suntraco Intim Transport?

### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan memiliki beberapa manfaat baik untuk peneliti begitu juga untuk pihak lain yang berkaitan. Berikut manfaat yang dapat diambil antar lain:

1. Manfaat bagi STIAMAK Barunawati Surabaya  
Dapat mengetahui bagaimana penerapan kesiapan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal dimana peneliti melakukan penelitian
2. Manfaat Bagi Perusahaan  
Menjadi bahan masukan dan evaluasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut oleh adik tingkat ataupun siapa saja yang membutuhkannya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sebagai deskripsi umum sistematika penulisan ini, berikut peneliti berikan isi singkat bab demi bab sebagai berikut :

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi penjelasan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

**2. BAB II LANDASAN TEORI**

Merupakan bab yang memuat mengenai landasan teori, penelitian sebelumnya dan hipotesis.

**3. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan metode penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data serta populasi dan sampel.

**4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti akan melakukan suatu analisis terhadap masalah yang sedang terjadi di perusahaan berdasarkan teori yang ada dan peneliti berharap adanya analisis ini permasalahan tersebut dapat terpecahkan.

**5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan masukan-masukan yang berhubungan dengan pembahasan dalam penulisan ini.