

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang dijalankan oleh banyak orang untuk mencapai tujuannya, orang tersebut ialah karyawan dan pimpinan. Peranan penting yang mendukung aset berhasilnya suatu perusahaan yakni sumber dayanya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ialah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan ialah aset paling penting di suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki definisi yakni sebagai pusat utama dalam suatu organisasi tergantung struktur dan tujuan perusahaannya. Organisasi ini diciptakan berlandaskan visi untuk mengelolah dan mengembangkan manusia serta mengurus manusia yang berada di dalamnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia ialah strategi dalam keseluruhan kegiatan yang menunjang keberhasilan organisasi khususnya pengembangan manusia agar manusia tersebut efektif dalam bekerja. (Siagian, 2019)

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya selama bekerja. Hasil kinerja karyawan sendiri tergantung pada motivasi pada masing – masing karyawan. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas ataupun tugas yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Tujuan adanya pelatihan ialah meningkatkan kemampuan dan menambahkan ilmu ke karyawan yang bekerja di perusahaan. Oleh sebab itu, pelatihan karyawan itu penting untuk keberlangsungan perusahaan. Pelatihan ini akan menciptakan *output* yang positif untuk perusahaan seperti meningkatnya *skill* karyawan yang dilatih dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan ini berhubungan dengan standar yang diperlukan perusahaan sehingga karyawan mampu untuk berkompetisi. (Siagian, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Firdaus (2020) yakni Pelatihan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta

Faktor lain yakni kemampuan kerja. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi hal tersebut memberikan kemudahan dalam pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Begitu sebaliknya, jika kemampuannya rendah atau tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Maka karyawan tersebut akan cenderung pasif. Hal ini dapat mengakibatkan kegiatan operasional tidak produktif. Oleh karena itu, seorang karyawan perlu memiliki kemampuan teknis yakni berupa kemampuan yang mampu mengoperasikan peralatan kerja sehingga dengan kemampuan tersebut karyawan akan dengan sendirinya mudah menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2022) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. (Hanggraeni, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja yakni sebuah dorongan yang timbul di dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang diperintahkan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga jika karyawan termotivasi, maka ia akan berkomitmen terhadap perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa suatu tekanan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2022) yakni kemampuan dengan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Syahbandar Pelabuhan Kelas II REO Flores adalah kantor pemerintah yang bergerak di bidang jasa sehingga membutuhkan keahlian karyawan yang bagus agar tidak terjadi layanan pemerintah yang kurang. Untuk menunjang pelayanan pemerintah yang baik maka pimpinan Syahbandar Pelabuhan Kelas II REO Flores Flores mengadakan pelatihan setiap 2-3 kali dalam 1 tahun terakhir. Fenomena lain yang terjadi di Unit Penyelenggara REO Flores ini yakni banyak karyawan yang kemampuan belum dikeluarkan secara maksimal atau tidak sesuai dengan bidang jabatannya sehingga kinerja karyawan menurun dan motivasi kurang. Hal ini telah divalidasi oleh pimpinan kantor.

Dari hasil penjabaran fenomena di atas maka penulis akan meneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yakni :

1. Apakah ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
2. Apakah ada pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
3. Apakah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
4. Apakah ada pengaruh antara variabel pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini yakni hanya meneliti pengaruh pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yakni

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pedoman bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan dalam mensejahterahkan karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman literasi untuk meneliti mengenai variabel – variabel yang ada dalam penelitian ini dan sebagai referensi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun susunan sistematika penulisan pada penelitian ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diantaranya adalah teori mengenai pelatihan, kemampuan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Selain hal itu,

menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan dugaan sementara/hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasinya

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.