BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi seperti sekarang ini memberikan banyak manfaat dalam kemajuan diberbagai aspek. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki pengaruh besar terhadap kemakmuran suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dipadukan dengan evolusi persaingan global antar perusahaan. Salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari sebuah organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya, membantu organisasi untuk mewujdukan visi dan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam upaya mencapai tujuan tersebut, karena perusahaan dalam kegiatannya selalu berhubungan dengan karyawan. Karyawan sebagai pekerja yang melakukan kegiatan di dalam perusahaan, tanpa karyawan kegiatan perusahaan tidak dapat beroperasi. Dimana setiap karyawan dalam perusahaan memiliki kebutuhan, tujuan, harapan dan kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk menghasilkan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus memberi pelatihan kerja, memahami dan melampaui motivasi berprestasi dan memberi kompensasi. Dengan pelatihan yang baik, motivasi yang baik, dan kompensasi yang

memuaskan maka kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan juga tinggi dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal jika sumber daya manusia menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil evalausi dari individualitas. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki perasaan postif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins and Judge dalam Indrasari, 2017). Kepuasan kerja bersifat individual, dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat dikenali kehadiran dan prestasi kerja yang baik. Dalam konteks manajemen personalia, faktor kepuasan kerja membawa keuntungan bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

Pelatihan adalah proses mendidik dan melatih karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku mereka. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian, akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya (Kasmir dalam Larasati, 2021). Melalui program pelatihan dapat dilakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik karyawan baru maupun lama membutuhkan pelatihan. Karyawan baru harus dilatih untuk menjadikannya sebagai sarana untuk memahami fungsi dan jabatannya sehingga dapat mempertanggung jawabkan apa

yang ditugaskan oleh perusahaan. Bahkan karyawan lama atau senior perlu dilatih untuk mempersiapkan rotasi atau promosi jabatan. Oleh karena itu, menyediakan program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Program pelatihan karyawan yang diberikan PT. PAL Indonesia (Persero) kurang berkesinambungan dan kurang merata ke seluruh karyawan. Pelatihan hanya berfokus dalam melatih karyawan baru dan masih muda, sementara untuk karyawan senior dianggap sudah matang dan tidak perlu lagi mendapat pelatihan.

Motivasi berprestasi adalah keinganan seseorang untuk mencapai tujuan dengan keunggulan, bersaing dalam keberhasilan, dan menampilkan keingan untuk memberi umpan balik kinerja (Luthans dalam Risnawati, 2018). Motivasi seseorang sangat bergantung pada tingkat keinganan seseorang untuk berprestasi, yaitu semakin tinggi keinginan untuk berprestasi maka semakin tinggi motivisinya dan jika keinginan semakin rendah maka semakin rendah motivasinya. Oleh karena itu, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat perputaran pegawai serta absensi kerja. Terkadang dalam suatu perusahaan atau organisasi masih terdapat karyawan yang masih belum bekerja secara maksimal dan hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal dan disini peran manajer adalah memotivasi karyawan untuk memiliki semangat kerja. Jika karyawan sudah bersemangat kerja, maka kepuasan kerja karyawan otomatis meningkat. Karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang memerlukan dorongan untuk berprestasi agar tujuan perusahaan berhasil dicapai dengan

baik dan menimbulkan rasa puas atas keberhasilan yang telah dicapai.

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Mutiara S Panggabean dalam Parimita dkk, 2018). Umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi, mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk tingkat loyalitas yang tinggi. Sistem kompensasi harus memenuhi kebutuhan karyawan, memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil dan dihargai atas kinerja mereka dalam bentuk kompensasi. Jika kompensasi dapat menciptakan kondisi di atas, maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan manajemen untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, pemberian kompensasi memerlukan perhatian khusus dan didasarkan pada kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Perusahaan patut memperhatikan keseimbangan antara besarnya kompensasi dan tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan PT. PAL Indonesia (Persero) belum sesuai dan dirasa tidak adil. Karyawan yang berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)/Organik akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi dan juga kemantapan dalam kariernya dibanding dengan karyawan yang masih berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)/Non Organik.

Saat ini, perkembangan bisnis di Indonesia yang pesat merupakan peluang yang baik bagi perusahaan untuk memperluas pasar. Banyak perusahaan baru atau perusahaan

lama bersaing untuk mengikuti tren bisnis saat ini, salah satunya bisnis manufaktur yang ada dimana-mana. Dalam hal ini perusahaan yang akan dibahas adalah PT. PAL Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang manufaktur & industri maritim terbesar di Indonesia yang berdiri pada tahun 1980 berlokasi di Jalan Ujung, Surabaya. PT. PAL Indonesia (Persero) terdiri dari 5 (lima) direktur dan 20 (dua puluh) divisi salah satunya yaitu Divisi Kapal Perang. Kegiatan usaha yang dijalani PT. PAL Indonesia (Persero) yakni memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum produk energi dan offshore dengan spesifikasi tertentu sesuai pesanan klien. Adanya persaingan antar perushaan maritim tentunya membuat perushaan-perusahaan yang ada saling bersaing untuk menjadi perusahaan maritim terbaik di pasar nasional dan dunia.

Kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini terlihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan yang tidak stabil, kurangnya pengawasan pimpinan sehingga masih ada karyawan yang bermain handphone atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi disaat jam kerja, kurangnya komunikasi antar departemen dan keterampilan pegawai yang tidak efektif. Dimana dalam pelaksanaannya karyawan terlihat tidak begitu bersemangat dan terkesan tidak menjalankan kewajibannya yang baik sebagai karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang. Berikut data absensi ketidak hadiran karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang.

Tabel 1.1
Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang

Thn 2021	**Jumlah Personil**			**Ketidak Hadiran**			
Bulan	Organik	PKWT	Total	I/C	CP/IP	S/SS	DT
Januari	129	67	196	101	30	234	2
Februari	130	102	232	139	13	139	7
Maret	130	117	247	195	17	195	5
April	130	116	246	245	27	107	4
Mei	130	116	246	267	41	114	5
Juni	130	115	245	194	29	80	9
Juli	130	115	245	204	45	114	4
Agustus	130	115	245	148	22	67	9
September	130	117	247	179	2	97	2

Sumber : PT. PAL Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang 2021 (data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa absensi pada tahun 2021 belum memuaskan. Terlihat banyak karyawan PT. PAL Indonesia (Perero) Divisi Kapal Perang yang mengambil izin atau cuti, peningkatan terbesar terjadi pada bulan Mei sebanyak 267 karyawan, namun pada bulan berikutnya terjadi penurunan jumlah karyawan yang izin atau cuti. Selain itu terdapat 9 karyawan yang datang terlambat pada bulan Juni dan Agustus, dan pada bulan berikutnya kehadiran datang terlambat mengalami penurunan atau berkurang.

Adanya peningkatan dan penurunan absensi pegawai setiap bulannya menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini tentunya akan berdampak pada sistem dan program yang telah direncanakan oleh PT. PAL Indonesia

(Persero) Divisi Kapal Perang. Disisi lain, sebagai karyawan mereka belum dapat melaksanakan tugasnya secara penuh dan belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari aspek kualitas, terlihat bahwa pencapaian kualitas dan ketepatan prosedur dalam pelaksanaan tugas belum optimal. Fenomena ini merupakan salah satu dari sekian banyak peristiwa yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan kurang optimalnya program pelatihan, kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan kompensasi karyawan yang diberikan kurang memuaskan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, kondisi seperti ini merupakan masalah yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Maka dari uraian latar belakang diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PAL Indonesia (Persero)"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)?
4. Apakah pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi atau masukan kepada perusahaan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja dan kompensasi serta kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis serta teori-teori yang diterima dapat diterapkan di bangku perkuliahan dan kondisi di lapangan.

1.4.3 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai bahan informasi dan literatur di perupustakaan serta untuk menambah pengetahuan mahasiswa tentang pelatihan, motivasi berprestasi, kompensasi dan kepuasan kerja.