

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan, tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan kerja dan kinerja yang baik berperan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Sumber daya manusia dipandang sebagai factor yang mampu mendorong terutama dalam hal menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan dalam kegiatan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan perusahaan, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama akan menemui kendala dan sulit untuk dicapai (Khan *et al.*, 2016).

Kinerja karyawan berkaitan dengan sikap mental dan perilaku karyawan yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang harus lebih baik daripada yang dilakukan sebelumnya, dan pekerjaan di masa datang harus lebih baik daripada yang dilakukan saat ini. Seorang karyawan akan merasa bangga dan puas dengan prestasi yang dicapai saat ini bila pekerjaan yang dilakukannya secara berkala meningkat dan konsisten dari waktu ke waktu dan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Khan *et al.*, 2016).

Batam merupakan salah satu kota industri yang cukup besar di Indonesia, banyak terdapat kawasan industri di kota Batam. Industri galangan kapal di

kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas Batam merupakan yang terbesar di Indonesia. Industri galangan kapal banyak terdapat di kawasan Tanjung Ugang, Sekupang dan Kabil, dengan jumlah karyawan galangan kapal mencapai lebih dari lima puluh ribu orang. Di Tanjungungang dan Kabil terdapat banyak perusahaan galangan kapal yang beroperasi. Perusahaan galangan kapal di Batam memproduksi kapal berstandar internasional yang dipesan perusahaan minyak dan gas bumi dunia. Kapal buatan Batam digunakan di beberapa negara bahkan hingga ke Timur Tengah (www.antaraneews.com).

Belakangan ini industri galangan kapal atau *shipyard* di Batam mengalami kondisi yang lesu. Hal itu terbukti dengan keputusan beberapa manajemen perusahaan bidang industri perkapalan besar di Batam, yang menawarkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sukarela kepada seluruh karyawannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *Batam Shipyard and Offshore Association* (BSOA) bahwa industri galangan kapal di Batam saat ini kinerjanya sedang mengalami penurunan hingga 80 persen. Kondisi ini menyebabkan masih belum Bergeraknya sektor industri perkapalan secara maksimal padahal Batam memiliki ketersediaan lahan dan tenaga kerja yang memiliki keterampilan di bidang industri perkapalan yang mencukupi. Pemerintah pusat maupun daerah juga sudah memberikan dukungan pada sektor industri perkapalan agar mampu bangkit dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah ini (www.tribunnews.com).

Sementara itu, berdasarkan data Bank Indonesia (2016) sejak lima tahun terakhir, kontribusi kapal dan konstruksi terapung terhadap total ekspor Kepri

cenderung menurun. Penurunan itu terpengaruh oleh krisis di Timur Tengah dan penurunan pesanan kapal pengangkut hasil tambang setelah UU Minerba diberlakukan. Kepulauan Riau merupakan pusat industri perkapalan di Indonesia, dengan 110 perusahaan galangan kapal yang beroperasi di provinsi itu. Lebih dari setengah dari total perusahaan galangan kapal di Indonesia yang berjumlah 198 perusahaan. Perkembangan dan penurunan ekonomi secara global turut memberikan dampak pada perkembangan industri perkapalan di Batam, dimana semakin banyak perusahaan yang menutup operasinya karena berkurangnya bahkan tidak ada pesanan dari mitra dagang di luar negeri. Sejak semakin menurunnya perkembangan industri migas dan perkapalan secara internasional, maka hal ini turut memberikan dampak secara ekonomi di Batam yang terlihat dari berkurangnya penyerapan tenaga kerja pada sektor industri ini. Sebelumnya jumlah tenaga kerja yang diserap sektor industri perkapalan di Batam mencapai 25 ribu orang, maka sekarang hanya menyisakan sekitar 11an ribu orang saja, atau berkurang sekitar 14 ribuan. Meskipun industry ini masih berjalan, namun belum mampu mendongkrak perkembangan sektor industry ini termasuk peyerapan jumlah tenaga kerja sehingga turut memberikan kontribusi terhadap penurunan jumlah pengangguran di Batam. Berikut ditampilkan data penurunan jumlah perusahaan dan karyawan perusahaan galangan di Batam periode 2015-2017.

Tabel 1.1
Jumlah Galangan Kapal di Batam

Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Karyawan
2015	68	25,000 orang
2016	32	18,000 orang
2017	12	11,000 orang

Sumber : Batam Shipyard and Offshore Association (BSOA), 2018

Menurut Iqbal *et al.*, (2014), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Dalam organisasi kinerja karyawan merupakan sebuah faktor yang penting dalam meningkatkan produktifitas perusahaan secara umum. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Dengan adanya kegiatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan memiliki kesempatan untuk dapat mempelajari sebuah ilmu pengetahuan atau nilai-nilai baru dan diterapkan pada perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dengan pengetahuan baru yang didapatkan tersebut karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Farooq dan Khan (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh posisi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kedudukan dan jabatan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi dan kekuasaan yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya serta pekerjaan yang lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian terhadap dirinya dan karyawan yang berada dibawahnya. Dan biasanya karyawan yang berada pada tingkatan bawah lebih besar kemungkinannya untuk mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kebosanan dalam melaksanakan tugas rutinnnya karena pekerjaan yang kurang

menantang dan tanggung jawab yang diberikan lebih kecil dibandingkan karyawan dengan tingkat otonomi yang lebih besar. Terkadang hal ini juga terjadi pada karyawan dalam sebuah perusahaan pada level bawah namun memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi namun ia merasa tidak memperoleh pekerjaan yang sepadan dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sehingga hal ini juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerjanya terhadap perusahaan tersebut dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis membuat penelitian dengan judul **Analisa pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Galangan Kapal di Batam.**

1.2. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen perusahaan galangan kapal di Batam: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi manajemen perusahaan galangan kapal yang kondisinya saat ini mengalami penurunan. Masukan tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan galangan kapal. Sehingga dengan peningkatan kinerja ini diharapkan dapat mengembalikan kejayaan dan kemajuan Batam di bidang industri galangan dan menjadi contoh bagi daerah lain di Indonesia.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN PENELITIAN

Bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan kepuasan

kerja dan pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan serta

metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek

penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data,

metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji

hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner,

uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada

penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.