

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu aset penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena merupakan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut dengan seiringnya perkembangan perusahaan, perusahaan pasti mengalami beberapa masalah pada SDMnya. Masalah tersebut diantaranya, menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru, dan lain sebagainya. Sehingga dari beberapa masalah tersebut diperlukan upaya perbaikan maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusianya. Perbaikan dan peningkatan kompetensi tersebut dapat diwujudkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Program pelatihan dan pengembangan juga mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Dimana pelatihan dan pengembangan ini berhubungan langsung dengan sumber daya manusianya, sehingga jika SDMnya sudah melewati tahap ini, maka mampu dipastikan bahwa mereka telah mendapatkan keahlian yang lebih daripada mereka yang tidak melewati program pelatihan dan pengembangan. Suatu program pelatihan dan pengembangan harus direncanakan dan disusun secara tepat, agar sesuai dengan kebutuhan bagi karyawan maupun perusahaan. Hal tersebut dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu.

Pelatihan sendiri merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan juga tujuan karyawan itu sendiri. Komponen pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dari karyawan maupun perusahaan, dengan harapan kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu di perhatikan juga, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerjanya juga mencapai hasil yang baik. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan pegawai itu sendiri, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, misalnya melalui lembaga pendidikan non formal untuk dapat menunjang program pendidikan formal.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat terobeservasi yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Dalam hal ini setiap karyawan baik yang baru maupun yang lama pasti memiliki tingkatan kompetensi yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan agar kompetensi setiap karyawan dapat setara sesuai dengan standar kebutuhan perusahaan. Kompetensi perusahaan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Dalam hal ini, pelaksanaan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang terdiri dari sikap, keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan perusahaan sebagai acuan di dalam menilai hasil kerja karyawan. Karyawan harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut memiliki kompetensi yang baik

agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu itu sendiri. Permasalahan kinerja karyawan tidak akan lepas dari kompetensi karyawan, karena perusahaan memerlukan karyawan yang berkompoten agar dapat menunjang tujuan perusahaan serta dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak Surabaya memiliki misi yaitu mewujudkan profesionalisme sumber daya manusia aparatur Kementerian Perhubungan dan juga menghasilkan program pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai sehingga tercipta kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan yang ditetapkan organisasi. Dalam upaya pencapaian misi Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak Surabaya melaksanakan program pelatihan dan pengembangan guna mengarah pada peningkatan kompetensi kerja.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik melalukan penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan guna mengarah pada peningkatan kompetensi kerja karyawan. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian yaitu **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR SYAHBANDAR UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA MELALUI KOMPETENSI.**

#### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak?
4. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak?

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kompetensi pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak.
2. Mengetahui pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak.
3. Mengetahui pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak.
4. Mengetahui pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak.
5. Mengetahui pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan agar kedepannya perusahaan bisa lebih intensif lagi perihal pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui kompetensi pegawai dengan syarat jabatan yang ditetapkan organisasi.
2. Bagi penulis penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu dan wawasan penulis mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kompetensi karyawan.

3. Bagi penulis lain (mahasiswa Universitas Narotama) penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk para peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar permasalahan yang dianalisis sesuai dengan pembahasan dan tidak melebar dari permasalahan yang telah diuraikan di atas. Penulis menitik beratkan masalah pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja karyawan pada Kantor Syahbandar Utama Tanjung Perak Surabaya.

