

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya melakukan pelatihan kinerja, pengembangan karir serta motivasi, supaya bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara profesional. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu

fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dan pengembangan karir kinerja karyawan untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal.

Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir serta motivasi, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan labour turn over dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengertian pelatihan menurut Rae et al. (2016:113) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas pelatihan. Program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Adapun menurut Handoko (2017:160) mengenai definisi pengembangan karir yaitu merupakan proses organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna mempersiapkan karyawan yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang. Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang baik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan

yang bersangkutan. Kinerja ditunjukkan karyawan akan dipengaruhi berbagai faktor yang penting bagi peningkatan hasil kerjanya yang menjadi tugas dari perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Adapun juga menurut Mc Clelland motivasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perbuatan. Pendapat tersebut lebih lanjut dijelaskan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan keinginan atau kemauan dalam diri seseorang yang akan menentukan apakah suatu tindakan dimulai, diteruskan, dibawa ke suatu arah tertentu dan akhirnya harus dihentikan (Suhaman, 2013).

Elding (2015) menyatakan organisasi memotivasi karyawan untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja yang memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan. Motivasi dari dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan 2016) yaitu motivasi positif dan motivasi negative.

Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negative adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Menurut Nawawi (2016) ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang

bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Pendapat yang lain menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut guna mencapai tujuan (Handoko,2016). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan.

Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Suprihanto (2014:34) menyebutkan tentang teori motivasi klasik yang di ambil dari Frederick W. Taylor bahwa konsep dasar teori motivasi adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitanya langsung dengan kerjanya.

Dalam Penelitian ini Penulis melakukan peneltian pada Perusahaan PT PN VII Unit Tebenan yang berlokasi di jalan Palembang – Sekayu KM 75 desa

Suka Mulya Kec Betung Banyuasin.PT PN VII Unit Tebenan adalah Perusahaan yang memproduksi atau Perusahaan yang mengelolah bahan karet mentah menjadi bahan karet setengah jadi. Yang nantinya akan di ekspor ke berbagai mancanegara yang ada di Asia Tenggara.

Dalam latar belakang ini ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam Pelatihan dan Pengembangan karir serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan, Sebagai berikut Menurut Krani SDM & Umum Bpk Triono :

1. Kesalahan dalam memilih pelatih (Hal ini bisa disebabkan karena si trainer kurang pas dalam menyampaikan materi , trainer terlalu focus pada materi bukan dengan praktek)
2. Kurang detail dalam menyajikan materi
3. Perusahaan tak benar-benar peduli pada proses pasca training

PT PN VII Unit Tebenan adalah Perusahaan yang memproduksi atau Perusahaan yang mengelolah bahan karet mentah menjadi bahan karet setengah jadi. Yang nantinya akan di ekspor ke berbagai mancanegara yang ada di Asia Tenggara.

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PTPN VII UNIT TEBENAN“**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan ?
4. Apakah Pelatihan dan Pengembangan karir serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar Penulis menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan PTPN VII Unit Tebenan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Tebenan.
2. Menjelaskan Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Tebenan.

3. Menjelaskan Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Tebenan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya sumber daya manusia dan merupakan informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sumbangan Pemikiran bagi tempat penelitian PTPN VII Unit Tebenan dalam menetapkan kebijakan – kebijakan karyawan khususnya mengenai tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar peneliti ini bisa lebih focus, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Motivasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis-garis besar secara jelas tentang isi dari pada skripsi ini sehingga terlihat jelas apa hubungan antara bab yang satu dengan bab-bab yang lainnya.

Diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan tentang dahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang masalah, perumusan maslah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II TUNJUAN PUSTAKA

Merupakan bab berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan secara singkat landasan teori, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis dan sistematika pembahasan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang menguraikan tentang gambaran umum daerah penelitian serta struktur organisasi yang digunakan dan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan metode analisis yang digunakan serta pembuktian dari hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran, lampiran dan daftar pustaka yang berkaitan dengan hasil penelitian.