

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sudah pasti banyak sumber daya yang dibutuhkan dalam melakukan perannya dalam kegiatan perusahaan. Terlebih mempunyai fungsi penting, atau sebagai sumber daya pelaksana sebagian besar kegiatan yang ada didalam perusahaan. Terutama pada era globalisasi yang semakin pesat dan berorientasi pada kemajuan teknologi yang menuntut para tenaga kerja manusia untuk selalu meningkatkan kemampuan bidang mereka masing- masing baik yang sesuai atau sejalan dengan kompetensi atau perkembangan yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Muhammad, 2020).

Dengan adanya sumber daya manusia, bisa memberikan hasil yang berkualitas, itu harapan perusahaan, untuk perusahaan yang dapat mencapai kinerja optimal seperti yang diinginkan oleh organisasi, sehingga tujuannya akan dapat dicapai dan diwujudkan. Dengan ini, mereka memiliki potensi, seperti keahlian, pemikiran, dalam suatu organisasi, potensinya dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan untuk mencapai tujuan dengan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu diperlukan upaya – upaya yang terstruktur dan terencana untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi sebuah tantangan manajemen yang paling penting karena merupakan keberlangsungan hidup sebuah organisasi, keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dibuat tergantung kepada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi didalamnya.

Pengolahan sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kualitas SDM sebagai pelaku dalam sebuah perusahaan. Peran dan kinerja dari karyawan sangatlah penting agar tercapainya tujuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawan, apakah telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Peran dan kinerja dari karyawan sangatlah penting agar tercapainya tujuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Para karyawan juga dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar nantinya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas, kuantitas dan mutu dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan suatu organisasi dapat dikatakan baik karena sumber daya manusianya yang mempunyai kualitas, kuantitas dan mutu yang baik

Menurut pendapat Febrianti (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian dalam tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai moral.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rosyidawaty, (2018) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mogogibung et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Performance yang baik dapat dilihat dari karyawan telah dapat mengerjakan program/kegiatan sesuai dengan spesifikasi atau standar yang telah ditetapkan, karyawan telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditetapkan, serta hubungan dan komunikasi sesama rekan kerja terjalin dengan baik. Melalui kinerja yang baik dan bagus maka kinerja karyawan pun dapat dilaksanakan dengan baik pula.

Employee performance adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan juga organisasi itu sendiri (Asbari et al., 2021).

Employee performance dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup

desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik (Rini, Astuti., Sari, 2018)

PT *United Tractors* Tbk Padang adalah salah satu cabang dari PT *United Tractors*, yang bergerak sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. PT *United Tractors* Tbk memiliki empat unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan, pertambangan dan konstruksi.

United Tractors (UT/ Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia, menyediakan produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Hutan Komatsu. Kantor PT *United Tractors* Tbk Cabang Padang terletak di kawasan *By Pass* yang berlokasi di Jalan *By Pass* KM. 12 Lubuk Begalung dan menempati areal seluas \pm 10.901 m². Didirikan tanggal 17 Oktober 1994 PT *United Tractors* cabang Padang berkembang sangat pesat. Kegiatan usaha meliputi kegiatan perkantoran dan kegiatan pendukungnya, pergudangan dan perbengkelan.

Berikut ini adalah data tingkat pencapaian kerja karyawan yang telah di capai oleh PT. *United Tractors* Tbk Padang pada tahun 2017 – 2021

Tabel 1.1
Data Pencapaian penjualan PT. *United Tractors* Tbk Padang pada
tahun 2017 - 2021

Tahun	Target pencapaian	Realisasi	Persentase
2017	135	189	140%
2018	210	244	116%
2019	200	146	73%
2020	145	78	54%
2021	85	104	122%

Sumber : PT. United tractors TBK Padang pada tahun 2017 – 2021

Dari tabel 1 diatas dapat di analisis hasil penjualan cenderung Fluktuatif (Naik-Turun). Realisasinya paling rendah terjadi pada tahun 2020 yaitu 78 dan tidak memenuhi target realisasi pencapaian penjualan selama 5 tahun tersebut hanya 3 tahun yaitu dari tahun 2017 dari target awal hanya 135 namun dapat di realisasikan sebanyak 189 atau 140 % sehingga tidak ada masalah penurunan di tahun 2018 dengan target sebanyak 210 berhasil di realisasikan sebanyak 244 atau 116 % dan di tahun 2019 dari target 200 hanya mampu di realisasikan sebanyak 146 atau 73 % sehingga mengalami penurunan di tahun tersebut, di tahun 2020 dari target 145 hanya mampu di realisasikan sebanyak 78 atau 54 % saja sehingga mengalami penurunan realisasi, di tahun 2021 dari target 85 berhasil di realisasikan sebanyak 104 atau 122 %.

Data yang fluktuatif (turun-naik) menunjukkan adanya penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan PT. *United Tractors* TBK Padang, yang disinyalir disebabkan oleh rendahnya kesempatan bagi karyawan dalam *pengembangan karir* atau pengembangan karir, serta kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang diikuti dengan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan.

Pengembangan karir mencakup kegiatan untuk mempersiapkan individu untuk kemajuan jalur karir yang direncanakan. Jadi dari pengertian pengembangan karir di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan mempersiapkan individu untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang direncanakan (Febrianti, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, (2020) hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Cookson & Stirk, (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Aritonang et al., (2019) hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pelatihan kerja adalah suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan, Sedangkan pengertian lain menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Pramono & Handini, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyaningrum, (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan kinerja karyawan. Menurut Nabawi, (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

penelitian yang dilakukan (Rianto & Ocktaliani, n.d.) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan tidak konsistennya penelitian terdahulu maka penulis kembali melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. United Tractors Tbk Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kurangnya kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari masih naiknya turunya persentase kinerja karyawan PT. United Tractors TBK Padang.
2. Masih kurangnya kesempatan bagi karyawan dalam pengembangan karir, hal ini mengidentifikasi rendahnya kinerja karyawan pada PT. United Tractors TBK Padang .
3. Sulitnya pengembangan karir bagi karyawan yang kurang berpengalaman pada bidang tertentu pada PT. United Tractors TBK Padang .
4. Pelatihan kerja yang kurang intens diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang menyebabkan hasil penjualan yang turun naik

5. Rendahnya keyakinan sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimiliki sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
6. Terdapat tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih kurang baik, hal ini menyatakan bahwa rendahnya kesempatan karyawan untuk berkembang.
7. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pengerjaan pekerjaan, hal ini mengidentifikasi rendahnya pelatihan yang diberikan di PT. United Tractors TBK Padang.
8. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas adalah pengembangan karir (X1), pelatihan kerja (X2), variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), Variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z) Pada PT. *United Tractors* TBK Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. *United Tractors* TBK Padang?
2. Apakah pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. *United Tractors* TBK Padang?

3. Apakah pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors TBK Padang?
4. Apakah pelatihan kerja terhadap pada kinerja karyawanPT. United Tractors TBK Padang?
5. Apakah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors TBK Padang?
6. Apakah pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. United Tractors TBK Padang ?
7. Apakah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. United Tractors TBK Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. United Tractors TBK Padang
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. United Tractors TBK Padang
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawanpada PT. United Tractors TBK Padang
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors TBK Padang
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors TBK Padang

6. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. United Tractors TBK Padang
7. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja variabel intervening sebagai pada PT. United Tractors TBK Padang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya diantaranya :

1. Bagi penulis
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
 - b. Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh Pengembangan karir, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi akademisi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai pengaruh Pengembangan karir, Pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan

produktifitas dan prestasi kerja, dan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

3. Bagi perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan menjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.