

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi adalah Sumber daya manusia yang berkualitas, jika sumber daya manusia nya berkualitas tentu akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan / goals nya, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi akan membuat jalan nya seluruh kegiatan menjadi lebih efektif. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga peserta dapat belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang belajar mendapatkan ketrampilan/kemampuan tertentu untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi, dan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis untuk perbaikan perilaku para pegawai dalam satu arah untuk meningkatkan capaian atas tujuan organisasi. Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bagian dari Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan

kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Tamsuri, 2022).

Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya (Suci Septia Ningsih, 2019).

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan Karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Muna & Isnowati, 2022). Jika pelatihan dan pengembangan karir sudah direalisasikan dengan baik maka kinerja akan semakin efektif dan mempengaruhi kepuasan kerja, Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Octavianti & Hamni, 2022).

Balai Pengelola Transportasi Darat atau disingkat BPTD merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. BPTD melaksanakan pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan, sungai dan penyeberangan. Serta penyelenggaraan penyeberangan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersil dan pelabuhan penyeberangan yang belum diusahakan secara komersil.

Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas II Sumatera barat sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang berkarakter yang berbeda-beda. Dari perbedaan tersebut bisa saja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, pelatihan kerja dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan serta kepuasan kinerja para pegawai dalam hal melaksanakan tugas yang dibebani kepadanya.

**Tabel Grafik 1. 1**

**Realisasi Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Barat**



*Sumber : Kantor Balai pengelola Transportasi Darat Kelas II Provinsi Sumatera Barat*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Pelatihan pada tahun 2020 ,2021,dan 2022 memiliki persentasi realisasi yang berbeda. Pada tahun 2020 dan 2021 pelatihan di tiadakan (0%) dan pada tahun 2022 pelatihan diadakan kembali sebanyak (50%). Dengan ralisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berbeda-beda, berdampak pada tingkat kinerja karyawan pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Provinsi Sumatera Barat.

Pada tahun 2020 dan 2021 tidak ada diklat/pelatihan pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Barat dikarenakan adanya wabah covid-19 sehingga anggaran diklat/pelatihan dialihkan menjadi anggaran penanganan covid-19, pada tahun 2022 diklat/pelatihan diadakan kembali tetapi hanya 50% pegawai yang diikuti sertakan. Mengacu dari latar belakang diatas, pelatihan pada karyawan mempunyai peranan yang penting dimana dengan pelatihan tersebut

karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hal tersebut mempengaruhi optimal/tidaknya kinerja karyawan pada BPTD kelas II Sumatera Barat, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara nya faktor internal antara lain : disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi : pengembangan karir, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan dapat optimal.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Safitri, 2019) Menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2023) Pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Erlangga, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan nyamaupun kondisi dirinya. (Akhmal et al., 2019) .

penelitian yang dilakukana oleh (Seku & Andriyani, 2023) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Persero Cabang Ende, artinya apabila pengembangan karier dilaksanakan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori yang menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu faktor dukungan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sejalan dengan hasil penelitian (T Hasrudy et al., 2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja . Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (E. T. Prasetyo et al., 2019).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriya & Kustini, 2023) Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang sudah dijalankan, didapati hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa Variabel Kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya dapat diterima, yang artinya kepuasan kerja sangat penting guna bisa mendorong kinerja karyawan, sehingga harus dijaga untuk senantiasa dalam kondisi baik dan selalu dievaluasi dan ditingkatkan dengan memberi dukungan, penghargaan dan menempatkan kerja yang sejalan terhadap keahlian tiap karyawan guna dapat mendorong peningkatan

terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosna et al., 2023) Kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja pegawai.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia pengaruh dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat
2. Kinerja karyawan yang menurun berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Rendahnya kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan yang kurang maksimal
4. Kurang optimalnya diklat/pelatihan terhadap karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat
5. Kurang sesuai nya diklat/pelatihan dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai
6. Masih kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir pada karyawan
7. Lama nya Jarak kenaikan pangkat/pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Rendahnya tanggung jawab karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat

### **1.3. Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan peneliti terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah **“Pengaruh Pelatihan (variabel bebas X1), Pengembangan Karir (variabel bebas X2) dan Kinerja Karyawan(variabel terikat Y) dengan Kepuasan Kerja (Variabel Intervening Z)”**

### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat?

7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada balai pengelola transportasi darat kelas II Provinsi Sumatera Barat.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktifitas perkuliahan jurusan manajemen sumber daya manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Perusahaan/instansi

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dan dari data yang telah dikumpulkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan nilai perusahaan/ instansi

3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktisi**

Penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah. Hasil penelitian ini juga dapat diberikan referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk mempertajam pengetahuan mengenai kinerja karyawan pada sebuah instansi. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.