

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan maskapai penerbangan serta alat transportasi lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Arahan, Proses Organisasi, pelatihan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Riani (2017)** menyatakan bahwa Program Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Fadili (2018)** menyatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sdm memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Woran (2017)** menyatakan bahwa Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Situmeang (2017)** menyatakan bahwa Pengawasan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rosyidawaty (2018)** menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Suryantiko (2018)** menyatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

CV. Pagaruyung Padang berada di Jl. Bypass KM 17 Koto Panjang Ikur Koto, Kota Padang, Sumatera Barat. CV. Pagaruyung Padang merupakan

kontruksi baja yang ada di kota padang. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di kota padang. CV. Pagaruyung Padang memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di pengolahan baja. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh CV. Pagaruyung Padang melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di CV. Pagaruyung Padang akan lebih menunjang kinerja karyawan. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh CV. Pagaruyung Padang yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Hal yang terjadi CV. Pagaruyung Padang yaitu jumlah produksi pada produksi pengolahan baja di CV. Pagaruyung Padang mengalami penurunan.

Berikut target dan realisasi produksi kelapa keret pada CV. Pagaruyung Padang dari tahun 2017 sampai 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Dan Realisasi Produksi CV. Pagaruyung Padang 2016-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Target (unit)</b>	<b>Realisasi (unit)</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
2017	300.000	242.544	80,84 %
2018	300.000	204.005	68,00 %
2019	300.000	233.439	77,81 %
<b>Rata-rata</b>	<b>300.000</b>	<b>226.662,6</b>	<b>75,55 %</b>

*(Sumber : CV. Pagaruyung Padang)*

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi baja CV. Pagaruyung Padang pada tahun 2017 target 300.000 unit, realisasi 242.544 unit dengan persentasinya sebesar 80,84 %. Pada tahun 2018 target 300.000 unit, realisasi 204.005 unit dengan persentasinya sebesar 68,00 %. Pada tahun 2019 target

300.000 unit, realisasi 233.439 unit dengan persentasinya sebesar 77,81 %. Dengan rata-rata target 300.000 unit sedangkan realisasinya hanya 226.662,6 unit dan persentasi pencapaiannya sebesar 75,55 %. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Program Pelatihan dan Pengalaman Kerja serta efeknya pada Pengembangan Karir karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Program Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karir sebagai variabel Intervening Pada Karyawan CV. Pagaruyung Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya pencapaian target produksi dari CV. Pagaruyung Padang.
2. Rendahnya pencapaian target disinyalir disebabkan oleh Program Pelatihan yang masih belum berjalan secara optimal pada CV. Pagaruyung Padang.
3. Pengalaman kerja yang dirasa masih rendah bagi Karyawan CV. Pagaruyung Padang.
4. Pengembangan karir yang sulit untuk berkembang juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.

5. Kompetensi karyawan CV. Pagaruyung Padang yang dirasa masih rendah.
6. Tingkat kedisiplin karyawan yang dirasa masih kurang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
7. Kepemimpinan yang tidak tegas dan tidak mampu memotivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
8. Pengetahuan karyawan yang cukup rendah mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
9. Semangat kerja karyawan yang cukup rendah mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
10. Motivasi karyawan yang cukup rendah mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Program Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat dan Pengembangan Karir ( $Z$ ) pada CV. Pagaruyung Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang ?

3. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang ?
7. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang ?
8. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang ?
9. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Program Pelatihan secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pagaruyung Padang.
8. Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada CV. Pagaruyung Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi CV. Pagaruyung Padang  
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan Pabrik Tas Roman Indah Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

### 4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.