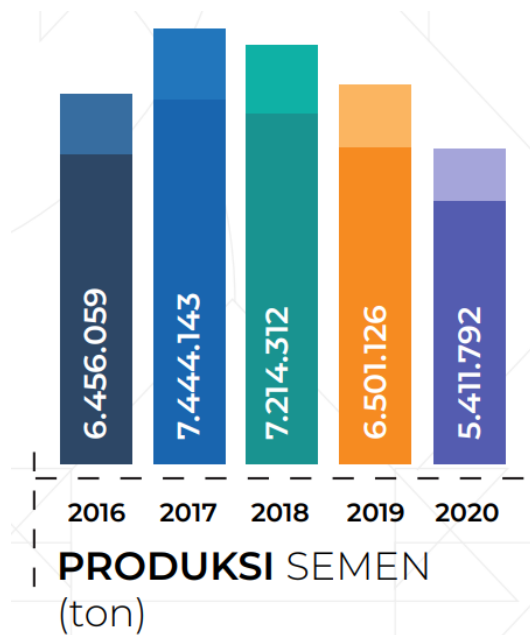


2020 yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Produksi Semen (ton) tahun 2016 - 2020



Sumber: www.semenpadang.co.id

Dari Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan PT. Semen Padang masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan total (ton) produksi semen dari tahun 2017 ke tahun 2020 yang mengalami fluktuasi. Dijelaskan bahwa jumlah produksi dari tahun 2016 ke 2017 memiliki kenaikan sejumlah 988.084 ton, sedangkan tahun 2017 ke 2018 memiliki penurunan sejumlah 229.531 ton, pada tahun 2018 ke 2019 memiliki penurunan sejumlah 713.486 ton, dan pada tahun 2019 ke 2020 memiliki penurunan sejumlah 1.089.334 ton. Dari tabel diatas dapat diketahui hasil produksi paling banyak terdapat pada tahun 2017 sebesar 7.444.143 ton sedangkan hasil produksi paling sedikit terdapat pada tahun 2020 sebesar 5.411.792 ton. Kinerja Karyawan yang tidak stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam

pencapaian tujuan dengan optimal.

Seperti yang kita ketahui bahwa produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pekerja dengan usia tua karena ketika kita memasuki usia tua produktivitas merosot. Keterampilan individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi mengikis/menurun dengan berjalannya waktu. Kebosanan, pekerjaan yang banyak dan kurangnya rangsangan intelektual mengurangi produktivitas.

Menurut (**Firdaus & Chaeriah, 2021**), meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui prosesproses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja karyawan, sedangkan pemberian kompensasi, disiplin kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (**Rosmalinda & Safrianto, 2019**), Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utamaperusahaan. Dengan prestasi kerja yang tinggi diharapkan perusahaan dapat berdaya saing dan unggul dari para pesaingnya, sehingga mampu bertahan dan kompeten. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajemen membutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu aset berharga yang dimiliki

parusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan untuk maju dan berkembang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan perlu memberikan motivasi dan memperhatikan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebutuhan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi dan rangsangan yang sesuai. Kinerja karyawan yang optimal, dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya (**Firdaus & Chaeriah, 2021**).

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memaksimalkan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawannya. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang

karyawannya (**Kasmarita, 2021**).

Motivasi adalah suatu cara yang dilakukan pimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dapat menumbuhkan dan dapat pula meningkatkan kinerja dengan cara merangsang kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya mengerjakan segala pekerjaannya (**Kasmarita, 2021**).

Menurut (**Azima, 2021**), motivasi kerja yang representatif bisa dianggap mudah dan juga bisa menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya orang tidak sulit untuk didorong dengan memberikan apa yang mereka butuhkan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi masalah dalam menentukan hadiah di mana apa yang dianggap penting bagi satu individu karena apa yang penting bagi satu individu tidak benar-benar penting bagi orang lain.

Menurut (**Triono et al., 2021**), motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. selain itu perlu juga seorang pemimpin / pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Dalam suatu organisasi lebih-lebih organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja karyawan yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Agar karyawan bekerja dengan baik maka karyawan diberi dorongan kerja sehingga didalam dirinya termotivasi untuk bekerja lebih keras

untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

PT. Semen Padang merupakan pabrik semen tertua di Indonesia yang didirikan oleh pihak swasta Belanda pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama NV Nederlhandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM). PT. Semen Padang memiliki beberapa anak perusahaan dan afiliasi. APLP & A merupakan Anak Perusahaan Lembaga Penunjang dan Afiliasi yang dimiliki oleh PT. Semen Padang diantaranya adalah PT. Igaras, PT. Yasiga Sarana Utama, Koperasi Keluarga Semen Padang, PT. Pasoka Sumber Karya, Dana Pensiun Semen Padang dan Yayasan Igaras yang memiliki banyak karyawan. APLP & A ini menunjang kinerja perusahaan. Masing-masing APLP & A ini memiliki karyawan yang sangat mendukung kelancaran proses bisnis APLP & A tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Peranan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan yang kurang efektif mengakibatkan waktu produksi yang tidak produktif.
2. Organisasi kurang memperhatikan kebutuhan organisasi dalam penempatan karyawan.

3. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh organisasi dalam proses pengembangan keahlian karyawan.
4. Lamanya seorang karyawan berada dalam satu jabatan yang tetap membuat karyawan tidak dapat berkembang.
5. Organisasi kurang memperhatikan dan menghargai kontribusi karyawan.
6. Adanya batasan dalam organisasi sehingga karyawan terhambat untuk mengeluarkan ide dan kreatifitas
7. Organisasi belum memberikan kepercayaan dan kebebasan untuk karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan.
8. Karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, belum memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
9. Kinerja karyawan kurang optimal dibuktikan dengan hasil kinerja yang tidak stabil.
10. Kurangnya dukungan yang dirasakan oleh karyawan, baik dukungan dari organisasi, atasan, rekan kerja maupun dukungan lingkungan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan Peranan Penempatan Karyawan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z), pada PT. Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
6. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
7. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis tentang:

1. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?
3. Pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
5. Pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
6. Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Semen Padang?
7. Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Padang?

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Peranan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang.

2. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Peranan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literatur yang berguna sebagai bahan

referensi dalam penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Peranan Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang.