

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia modal dari dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Astuti (2017).

Pada umumnya. Para pakar manajemen menetapkan fungsi perencanaan (planning) sebagai proses awal dalam setiap kegiatan. Dimana manajemen sumber daya manusia juga sangat diperlukan sebagai proses mengelola dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang prestasi kerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan atau penerapan SDM sangat diperlukan penguasaan ahli, pengetahuan dan kemampuan untuk meningkatkan pelatihan kerja dan pengembangin karir karyawan tersebut. Dalam penerapan suatu perusahaan yang baik harus mempunyai organisasi yang sangat kuat, organisasi sekumpulan orang yang telah dibentuk dalam sebuah kelompok yang mana organisasi ini bertugas untuk saling bekerja sama demi mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil tentu memiliki suatu tujuan aktivitas yang ingin dicapai. Dalam usaha untuk meraih pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia atau individu-individu yang terdapat di perusahaannya. Maka dari itu di dalam perusahaan sumber daya manusianya merupakan faktor produksi yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi terjaminnya kelangsungan hidup dan perkembangan yang efektif dalam perusahaan guna menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas dengan baik. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan dalam organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti, terarah dan terencana. Sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan beberapa usaha dan point-point penting dalam merealisasikan. Seperti pendidikan yang berkualitas, fasilitas perusahaan yang mendukung, dan lapangan kerja yang memadai sarana prasarana. Kesuksesan atas pencapaian yang dilakukan perusahaan untuk meraih tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, misalnya adalah faktor keterlibatan karyawan dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (sdm) memiliki peranan yang penting dan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki dikarenakan memiliki sebuah peran penting untuk strategi di perusahaan sebagai pelaksana. Seluruh karyawan memiliki tanggung jawab dalam hal

pekerjaannya yang dapat memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kinerja sesuai tujuan perusahaan secara optimal bisa berasal dari individu ataupun kelompok, maka akan mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap manusia atau individu merupakan roda sebagai penggerak jalannya perusahaan. Manusia yang memiliki jiwa profesionalitas tinggi dan komitmen dalam bekerja akan sangat membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu dan wajib untuk menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional.

Dessler (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang atau individu dalam hal aksi kontribusi pada kesuksesan akan pemenuhan karir yang dicapai. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya karir yang berkembang dengan baik di perusahaan atau organisasi akan menimbulkan keefektifan bagi setiap individu atau seseorang yang bekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan sukses apabila karyawan tersebut dapat naik jabatan atau golongan ke yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dengan demikian, tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dan terwujud.

Perusahaan perlu menyadari pentingnya kebijakan pengembangan karir bagi karyawannya. Menurut Lestari (2018), setiap karyawan tidak mau terperangkap dalam suatu pekerjaan tanpa adanya pengembangan karir yang jelas, karena salah satu dari hubungan karyawan adalah adanya penghargaan diri

sebagai salah satu pengakuan dari hasil kerja yang dilakukan. Dengan adanya kejelasan dalam karirnya maka karyawan akan loyal untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat serta dapat memenangkan persaingan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Haryani (2016) di Bank Indonesia Denpasar, Bali menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan manajemen PT. Bank Indonesia kepada karyawan yang memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Bank Indonesia tersebut. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya yang pada akhirnya prestasi dapat diraih. Tentu saja banyak faktor yang mendorong karir seperti faktor kecerdasan intelektual, keterampilan kerja, dan kematangan emosi.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Soroso (2019) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kinerja karyawan yang ada (Mandiangan dan Rahyuda, 2015).

Menurut Sariah (2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Menurut Borman dan Motowidlo (dalam Sareno, 2019) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Andung Kisworo,dkk (2017) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang bernilai kreatif, inovatif, dan komitmen yang

sama serta integritas yang tinggi dan berkontribusi yang tinggi kepada negara, serta misi PTPN VI Rimbo Satu adalah perusahaan yang mengelola agribisnis dan agroindustri dengan menggunakan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan, untuk menghasilkan produk yang mampu bersaing di pasar dengan dukungan kemitraaan.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dengan tugas wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola lahan pada 2(dua) wilayah provinsi Sumatera Barat dan Jambi. Oleh sebab itu setiap setiap perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk karyawannya.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor penting pendorong karyawan untuk bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, Indrayanti (2017).

**Tabel 1.1**  
**Absensi KaryawanPT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa**  
**Kabupaten Tebo Provinsi Jambi Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	50	40	5	-	3	2
Februari	50	45	3	-	2	-
Maret	50	45	4	-	-	1
April	50	43	6	-	1	-
Mei	50	46	2	-	1	1
Juni	50	40	6	-	2	2
Juli	50	42	3	-	3	2

Agustus	50	43	5	-	1	1
September	50	47	2	-	-	1
Oktober	50	41	6	-	1	2
November	50	42	6	-	2	-
Desember	50	49	1	-	-	-

**Sumber: PT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan dan pengembangan karir yang di terima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawanPT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda prestasi kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan terganggunya prestasi kerja padaPT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Karir Tahun 2017 - 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Karir</b>
2017	64	64
2018	57	57
2019	50	46

**Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa**

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir pada 3 tahun terakhir, dimana pada tahun 2017 dari 64 karyawan semua karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan

karir, pada tahun 2018 dari 57 karyawan semua karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir, dan pada tahun 2019 dari 50 karyawan hanya 46 orang yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir. Karena tidak semua karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir, maka prestasi kerja belum dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimsa Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan yang masih kurang pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
2. Kurangnya Pelatihan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
3. Rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
4. Pengembangan karir karyawan yang kurang maksimal pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

5. Kurangnya motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
6. Prestasi kerja karyawan masih rendah untuk meningkatkan item perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
7. Tidak adanya pelatihan ( keyakinan ) terhadap diri sendiri yang terjadi pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
8. Balas jasa yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo. belum mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
9. Masih kurangnya pengawasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
10. Pimpinan masih kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

### **1.3 Batasan Masalah**

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, maka dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu).

#### 1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?

8. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?
9. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
2. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
5. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
6. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

7. Untuk Mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Menambah wawasan dan kemampuan dalam berfikir mengenai penerapan teori-teori yang telah didapat dan diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.
2. Dan bagi kepentingan perusahaan, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan input untuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja.
3. Bagi pihak lain, dapat membuat sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.