

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia harus dibina, dipelihara, dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas yang berdampak pada prestasi kerja. Sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas yang dimiliki setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan .

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik, dapat diukur dengan memperhatikan, mengawasi, dan melihat keberhasilan para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan dapat dibilang memiliki prestasi apabila tugas-tugas yang diberikan tidak memiliki kesalahan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

‘(Sumadewi & Suwandana, 2017)’Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pertama ialah pelatihan dengan adanya pelatihan karyawan dapat memiliki wawasan dan ilmu dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan, pelatihan yang baik dapat menjadi dorongan bagi para karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan dapat berbentuk materi dan praktek mengenai tugas-tugas yang akan diberikan. Faktor yang kedua yaitu pengembangan karir, ialah salah satu bentuk kesempatan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya agar

dapat memiliki kualitas yang baik, kedudukan dan masa depan diperusahaan tersebut. Pengembangan karir dilakukan apabila adanya promosi/mutasi jabatan dan banyaknya pelatihan yang telah diikuti. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan baik apabila para karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan baik, dengan begitu para karyawan dapat mengembangkan karirnya dengan mengikuti prosedur yang mereka lakukan untuk peningkatan kemampuan yang mereka miliki. Pengembangan karir ada ketika kekosongan jabatan struktural ataupun fungsional, agar penempatan jabatan dapat sesuai dengan keahlian maka diadakan tes kompetensi dan Psikologi. Seorang karyawan jika ingin menduduki jabatan dapat diukur dari kedisiplinan selama karyawan bekerja, lama bekerja dan umur karyawan. Faktor yang ketiga yaitu kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Prestasi kerja dapat meningkat apabila kepuasan kerja dapat di rasakan oleh karyawan dalam melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh Reward, Promosi/mutasi dan adanya inovasi (penghargaan) atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan. Tingginya tingkat prestasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat tercipta apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan adanya fasilitas yang didapatkannya atas prestasi yang di capai. Jika kepuasan kerja rendah dapat menimbulkan produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, dan semangat kerja.

‘(Mora, 2018)’ menjelaskan bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi,

melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu untuk pegawai dan untuk organisasi; untuk organisasi; dan untuk hubungan sumberdaya manusia dalam intra dan antar grup.”

‘(Setyaningrum, 2019)’Pengembangan Karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja”

‘(Setyaningrum, 2019)’Kepuasan kerja atau *job satisfactions* adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan”

PT.SEMEN PADANG merupakan pabrik semen pertama yang ada di Indonesia yang didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan (*NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij*) NV NIPCM). Kemudian pada tanggal 5 Juli 1958 Perusahaan dinasionalkan oleh Pemerintah Republik Indonesia dari Pemerintah Belanda. PT. Semen Padang memiliki jumlah karyawan sebanyak 1.163 dan memiliki 13 Departemen yaitu: Direktur Utama, (1)Internal Audit, (2)Departemen Komunikasi & Hukum Perusahaan, dan (3)Bisnis Inkubasi Non Semen, selanjutnya Direktur yang membawahi (4)Departemen Perencanaan & Pengendalian Produksi, (5)Departemen Tambang & Pengelolaan Bahan Baku, (6)Departemen Produksi Terak, (7)Departemen Produksi Semen, (8)Departemen Pemeliharaan dan (9)waka Departemen Pemeliharaan, (10)Staf Direksi, dan Direktur yang membawahi (11)Departemen Keuangan, (12)Departemen SDM & Umum serta adanya (13)TIM Counterpart Proyek-Proyek Strategis.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan pada karyawan yang bersangkutan dengan judul yang saya miliki permasalahan yang ada pada saat ini ialah prestasi kerja karyawan yang kurang disebabkan pelatihan secara online yang membuat karyawan kurang fokus dalam mengikuti materi yang disampaikan dan tidak kondusif disebabkan adanya gangguan seperti adanya seseorang yang ingin bertanya pada saat karyawan mengikuti pelatihan. Keterbatasan dalam pengembangan karir disebabkan karyawan harus menunggu jika ada kekosongan jabatan. Kepuasan kerja karyawan yang kurang karena pelatihan dan pengembangan karir perlu ditingkatkan. Bentuk pelatihan yang diberikan kepada departemen SDM dan Umum yaitu: Strategic & HR Trends 2020, Online Training Management System SF, Product Knowledge Semen Secara Umum, Pengelolaan Limbah Padat Non B3 (122), Product Knowledge: Basic Cement, Diseminasi 9 Learning Models, Diseminasi Code of Conduct PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, Project Management Office, Product Knowledge: Application of Cement, Product Knowledge: Portfolio.

Berikut merupakan data mengenai bagan karywan PT. Semen Padang di departemen SDM dan Umum.

Tabel 1. 1
Jumlah dan Unit Karyawan Dept. SDM dan Umum

No	Departemen SDM	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Departemen SDM	1
2.	Unit Operasional SDM Staf Pengelolaan SDM Staf Diklat & KM Staf Hub.Kepegawaian Staf Hiperkes	12
3.	Unit Sarana Umum	3
4.	Staf Sarana Umum Staf Manajemen Asset	9
5.	Pelaksana	39
	Total Karyawan	66

Sumber : Wawancara Staf Pengelolaan SDM 2020

Diadakannya pelatihan untuk membentuk karyawan yang masih kurang paham dengan penempatan posisinya saat ini agar karyawan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Seperti adanya karyawan yang baru dipindahkan dari posisi sebelumnya, yang mana mereka masih belum menguasai bentuk dari pekerjaan dan berupa tugas yang akan dilakukannya, maka perusahaan memberikan pelatihan untuk melatih kemampuan mereka dibidang itu.

Berikut hasil pelatihan dan pengembangan karir diklat pada departemen SDM dan Umum yang sudah ada laporannya di tahun 2019

Tabel 1. 2

Hasil pelatihan dan pengembangan diklat didept. SDM dan Umum

No	Kategori	Hasil
1.	Tingkat relevansi materi	Cukup
2.	Tingkat Peningkatan Kompetensi	Cukup
3.	Tingkat promosi jabatan	Rendah
4	Tingkat evaluasi karyawan	Cukup
5.	Tingkat Pendayagunaan	Cukup
6.	Tingkat penerapan	Tinggi

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dalam kesiapan materi untuk karyawan pada departemen SDM dan Umum itu sudah baik, dengan berikan macam-macam pelatihan untuk karyawan. Pada tingkat peningkatan kompetensi juga terlihat baik dari hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Namun pada tingkat promosi jabatan itu rendah disebabkan karyawan harus menunggu jika adanya kekosongan jabatan dan juga dilihat dari seberapa baik kinerja karyawan selama ia bekerja pada bagiannya. Dari tingkat evaluasi karyawan dapat dilihat itu sudah cukup baik dengan memantau karyawan apakah mereka bekerja dengan baik atas pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukannya. Pada pendayagunaan sudah baik dengan mereka memperlihatkan hasil kerja yang mereka lakukan, namun masih ada beberapa karyawan yang kurang baik dalam dalam hal itu. Dan yang terakhir

yaitu tingkat penerapan, dimana karyawan menjalankan tugas dengan mengikuti pelatihan dan arahan yang diberikan untuk dapat meningkatkan prestasi karyawan agar lebih baik dan kompeten dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa pelatihan dan pengembangan karir perlu ditingkatkan agar para karyawan memiliki daya saing dalam bekerja dan mampu mempertahankan dan meningkatkan pekerjaan mereka dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di PT. Semen Padang” pada Departemen SDM dan Umum**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimal dalam pemberian materi terhadap karyawan yang dilakukan secara online.
2. Kurang fokus dalam mengikuti pelatihan disebabkan adanya gangguan, seperti adanya teman yang bertanya, atau kebosanan saat mengikuti pelatihan.
3. Adanya gangguan yang mungkin akan terjadi, seperti gangguan jaringan pada saat mengikuti pelatihan

4. Karyawan merasa sudah menguasai tugas yang diberikan, sehingga saat pelatihan masih ada yang kurang mengikuti pelatihan dengan baik.
5. Masih ada karyawan yang belum maksimal dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan.
6. Adanya penempatan karyawan baru pada suatu jabatan dan memerlukan pelatihan untuk dapat menguasai tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan.
7. Pengembangan karir yang membutuhkan waktu lama kurang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan kompeten.
8. Karyawan harus menunggu promosi/ mutasi disebabkan harus menunggu jika ada kekosongan jabatan
9. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kerja.
10. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh sikap perusahaan kepada karyawan atas pencapaian prestasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas agar penulis lebih fokus dan terarah maka penulis perlu pembatasan masalah yang akan di teliti. Hal ini bertujuan agar penulis tidak melebar dari masalah yang di teliti pada pengaruh faktor Pelatihan (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada perusahaan Semen Padang yang berlokasi di Indarung, Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas perumusan batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Padang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Padang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Semen Padang
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang
6. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Semen Padang
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening kerja di PT. Semen Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dilakukan dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau di gunakan untuk:

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan pengalaman peneliti dalam berfikir, menambah wawasan serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir dalam Prestasi kerja dengan mediasi Kepuasan Kerja pada Bank Perkreditan Rakyat

2. Bagi perusahaan

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai pedoman dan saran dalam memberikan pelatihan dan dukungan karir serta terciptanya kepuasan kerja guna meningkatkan prestasi karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif untuk masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti berikutnya,

Adalah sebagai pendorong untuk terus berkarya dan sebagai penambahan wawasan serta sebagai refrensi dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan dukungan karir terhadap prestasi kerja dengan mediasi kepuasan kerja.