

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam lingkungan perusahaan untuk pengembangan bisnis. Kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya adalah sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Pengembangan karir mempunyai eksistensi dimasa yang akan datang yang ber gantung pada kualitas dan kinerja dari SDM, oleh sebab itu organisasi harus memberikan perencanaan dan pengembangan karir yang terencana dan berkesinambungan kepada karyawan . Menurut observasi ke lapangan secara langsung di PT. Lamtoro Blang Mane Medan maka didapat fenomena terdapat fenomena bahwa pengembangan jabatan yang disuguhkan terhadap pegawai belum begitu memadai. Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan langkah yang penting untuk meningkatkan kemampuan, karyawan dalam bekerja agar sesuai dengan tugas yang diemban. berdasarkan observasi sederhana di PT. Lamtoro Blang Mane Medan, terdapat sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

motivasi bermaksud untuk meningkatkan gairah aktivitas pekerja supaya bertindak keras serta memberikan kemahiran untuk menjangkau tujuan sebuah organisasi. Namun, berdasarkan observasi sederhana di PT. Lamtoro Blang Mane Medan, terdapat fenomena bahwa beberapa karyawan tidak memiliki motivasi kerja dan sikap yang tidak kompeten. Hal ini mengganggu aktivitas perusahaan dan berdampak pada ketidaksesuaian dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan yang ada, peneliti ingin melakukan riset dengan judul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LAMTORO BLANG MANE MEDAN**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lamtoro Blang Mane Medan
2. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lamtoro Blang Mane Medan
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lamtoro Blang Mane Medan

C. Teori Pengaruh

1. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Massie, Tewal, dan Sendow (2015), memberikan pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses yang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan bakat atau keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas tertentu, serta perubahan sikap yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara lebih optimal. Kinerja karyawan dan motivasi kerja akan didukung melalui pelatihan tersebut. Selain itu, pelatihan juga bermanfaat dalam meningkatkan soft skill Auditor Milenial, seperti memiliki etos kerja yang kuat untuk mengurangi konflik di tempat kerja, serta hard skill mereka, seperti tidak diremehkan oleh senior atau atasan (Reza, Rofiaty, dan Djazuli, 2018).

Indikator pelatihan menurut Sofyandi (2008).

1) Isi program penataran pelatihan menyangkut relevansi, dan pantas dengan keperluan penataran pelatihan. 2) Teknik pelatihan, yaitu apakah sesuai dengan topik dan apakah gaya belajar yang disukai peserta diperhitungkan. 3) Durasi pelatihan, yang mengacu pada lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyampaikan konten yang harus dipelajari, serta kecepatan penyampaian materi. 4) Fasilitas pelatihan, Menyangkut pilihan lokasi pelatihan, jenis pelatihan yang tersedia, dan kualitas fasilitas, termasuk makanan yang disediakan.

2. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ridwansyah, Sadalia Isfenti, dan Absah Yeni (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan para anggota di suatu organisasi untuk memanfaatkan kemampuannya dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan kewajibannya. Motivasi mempengaruhi individu dalam menentukan sejauh mana mereka terlibat dalam tugas dan aktivitas yang akan mencapai tujuan yang mereka anggap memuaskan. Karyawan memiliki keinginan kuat untuk berpartisipasi dan memberikan kontribusi kepada organisasi dengan menyelesaikan pekerjaan yang mereka tanggung, dan mereka akan melakukannya selama itu memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi mereka (Shella, 2018) menurut Sagir dan Siswanto (2005), indikator-indikator Isi program pelatihan menyangkut relevansi, dan cocok dengan kepentingan training.

3. Teori Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu di tempat kerja memiliki keinginan untuk mengembangkan karir mereka. Jika seseorang dapat menunjukkan kinerja yang baik, mereka akan memiliki peluang untuk memajukan karir mereka di dalam perusahaan. Dengan perencanaan karier yang efektif, seseorang dapat merumuskan strategi untuk mencapai langkah-langkah tertentu dalam pengembangan karir mereka.

Menurut Wirotomo dan Pasaribu (2007), pengembangan pekerjaan yakni sistem yang menampakkan kenaikan status seorang di dalam sebuah konstruksi serupa dengan aturan pekerjaan yang pernah diresmikan. Dalam konteks bisnis, pengembangan karir mengacu pada kemajuan individu dalam mencapai tujuan karir mereka dan peningkatan tanggung jawab sesuai dengan tingkat organisasi yang lebih tinggi.

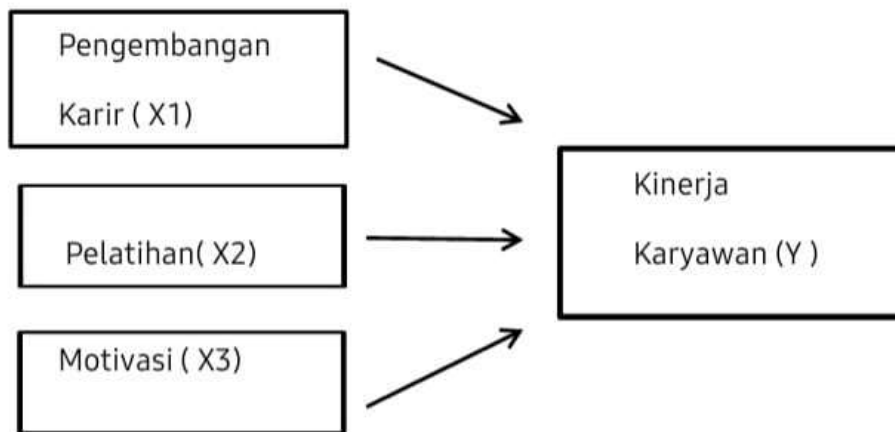
Indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009).

1) Kinerja fungsi, Eksposur, Jaringan fungsi. penanguhan diri, keteguhan hati pada institut, Pembimbing serta patron, Pengalaman universal.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan jabatan, penataran pelatihan, serta dorongan pada prestasi staf pada sebagian perusahaan atau instansi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaengke. (2018) di PT Air Manado, ditemukan bahwa pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil riset ini menunjukkan bahwa tiga faktor tersebut memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik karyawan bekerja di PT Air Manado.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

H1 : Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Lamtoro Blang Mane Medan

H2 : Pelatihan mempengaruhi kemampuan pegawai Pada PT. Lamtoro Blang Mane Medan

H3 : motivasi mempengaruhi kapasitas pekerja Pada PT. Lamtoro Blang Mane Medan

H4 : Pengembangan Karir, pelatihan serta Motivasi berpengaruh pada PT.Lamtoro Blang Mane Medan.