

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding yang bergerak dibidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, kopi, kakao, tembaga, aneka kayu-kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Saat ini PT.Perkebunan Nusantara III atau persero telah memiliki Brand Nasional produk Hilirisasi Komoditi perkebunan dengan nama “Nusakita” disamping beberapa brand lain yang dimiliki oleh anak perusahaan dari PTPN Group. BUMN mempunyai peran manajemen dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan didalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan tenaga ahli dan skill yang bagus dan lebih memahami bidangnya masing-masing pada suatu perusahaan, tentu membutuhkan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat dari pemanfaatan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting, karena apabila prestasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tercapainya tujuan dari perusahaan. Tuntunan-tuntunan dari PTPN III membuat karyawan harus memaksimalkan kualitas kinerjanya agar memberikan hasil kerja serta tanggung jawab yang baik. Prestasi kerja dapat diperoleh dengan penilaian kerja yang bermanfaat baik bagi pimpinan maupun karyawan yang mendapatkan umpan balik untuk memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

Pelatihan merupakan aktivitas untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan

diadakan pelatihan karyawan pada PTPN III Medan akan terlaksana dengan adanya kerja sama yang baik antara karyawan maupun pimpinan namun pelatihan itu tidak ada perubahan diri dalam karyawan sehingga pelatihan itu kurang bermanfaat dikarenakan jangka waktu yang lama.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan merupakan semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajarannya. Pelatihan dan pengembangan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan profesional pada kebutuhan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan di PTPN III Medan kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu. Penempatan merupakan sebuah kebijakan dari perusahaan terhadap karyawannya dalam posisi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Proses penempatan atau rekrutmen di PTPN III masih tergolong rumit karena mengalami proses yang terlalu kompleks apalagi saat perusahaan ingin mencari yang terbaik dan yang sesuai dengan persyaratan maka dalam perekrutan harus ada kemampuan, kecakapan dan keahlian yang dimiliki seorang pelamar sehingga perusahaan dapat memulai secara spesifik dan standart dalam penilaian tepat sasaran.

Berdasarkan latar belakang persoalan yang timbul, peneliti terdorong akan melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN**

## **DAN PENGEMBANGAN SERTA PENEMPATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Dibutuhkan program pelatihan yang berkesinambungan pada karyawan PTPN III Medan sehingga memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan
2. Pengembangan karyawan di PTPN III Medan masih kurang maksimal dalam hal peningkatan kualitas kerja karyawan
3. Penempatan karyawan di PTPN III Medan masih perlu diperbaiki secara terus menerus sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
4. Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi kerja karyawan

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka terjadi permasalahan dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN III Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN III Medan?
3. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN III Medan?
4. Bagaimana pelatihan, pengembangan, penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN III Medan?

### **1.4 Landasan Teori**

#### **1.4.1 Pelatihan**

Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) adalah

1. Tujuan pelatihan
2. Materi pelatihan

### 3. Metode pelatihan

#### 1.4.2 Pengembangan

Menurut Widodo (2015:79) Pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan dan pembelajaran. Indikator pengembangan karyawan menurut Richardson SDM (2016:162) :

1. Efektivitas Pengembangan profesional pada Kebutuhan karyawan
2. Efektivitas Pengembangan pada Tujuan Personal
3. Efektivitas Pengembangan pada pada Aspirasi Karir

#### 1.4.3 Penempatan

Menurut Bridayah Indikator dari penempatan menurut Hartatik (2014) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

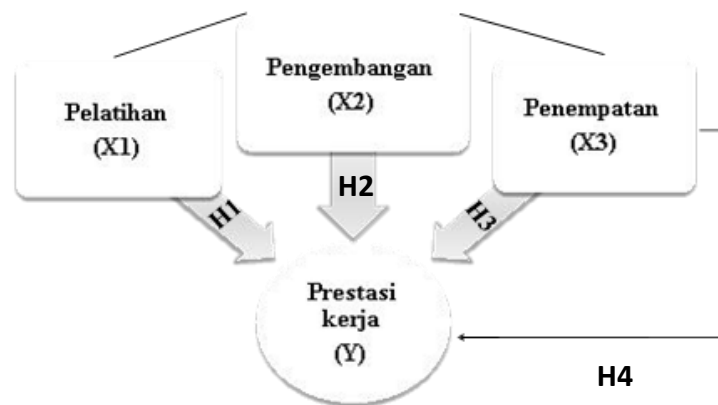
#### 1.4.4 Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:150) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2017) indikator prestasi kerja karyawan adalah

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Kerja sama

### 1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, di antaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang akan diukur atau diamati melalui proses penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual, dalam penelitian ini yang menggambarkan antara variabel bebas dan variabel terikat.



### 1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan oleh penulis maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan

H2 = Diduga ada pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan

H3 = Diduga ada pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan

H4 = Diduga ada pengaruh prestasi kerja terhadap pelatihan, pengembangan serta penempatan kerja dianggap secara bersamaan terhadap prestasi kerja pada PTPN III Medan

### 1.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Musliadi (2010)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PTPN V Pekanbaru	Menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta penempatan berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan dalam mempertahankan kinerja yang baik dan memberikan hasil kerja yang terbaik.
David Harly Weol(2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Dari analisis pada penelitian ini terbukti bahwa variabel pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Bobbi Tinambunan(2020)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Pegawai Administrasi Kantor Pusat PTPN V Medan	Bahwa variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin memperhatikan pelaksanaan penempatan kerja yang efektif maka prestasi kerja karyawan meningkat.