

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan trampil, sehingga dapat menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan kedepannya, untuk itu karyawan perlu didorong untuk pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Program pengembangan karir akan

menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2019: 42) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang dapat membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Badriyah (2018: 42) menjelaskan bahwa Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk pengembangan karir karyawan yaitu melalui pelatihan. Program pengembangan karir dalam praktiknya dapat dilakukan dengan cara menyusun program pelatihan, dengan demikian jenis pelatihan yang dapat dipilih oleh karyawan guna menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan. Kinerja karyawan dengan pelatihan sangat berkaitan dan ketergantungan satu sama lain. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada dalam organisasi, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Kasmir (2016: 23) menyatakan kinerja pegawai, merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Pelatihan sendiri sangat dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan yang benar dapat meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya, dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Fenomena yang terjadi pada pekerjaan karyawan yaitu adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, lalu pekerjaan yang karyawan hadapi dari waktu ke waktu yang itu-itu saja, Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi karyawan di perusahaan itu (Yohana dan Bambang, 2014: 15). Sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan dapat menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Dwi, 2015: 31). Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka,

karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Lee dkk, 2016:11). kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga dapat menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan pengembangan karir karyawan sebagai sumber daya manusianya adalah PT Cerah Sinergi Sejahtera di Kota Palembang. PT. Cerah Sinergi Sejahtera adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Cerah Sinergi Sejahtera saat ini memiliki kualifikasi . PT. Cerah Sinergi Sejahtera dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung lainnya, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pendingin udara (*air conditioner*), pemanas dan ventilasi, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pipa air (*plumbing*) dalam bangunan dan salurannya (Sungkono, 2024).

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra (2019), dengan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, sedangkan hubungan (korelasi) pelatihan dengan pengembangan karier dikategorikan hubungan sedang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Pengaruh, Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini memiliki tujuan:

- a. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera.
- b. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera

- d. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Universitas PGRI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada perpustakaan Universitas PGRI.

- b. Bagi Objek yang Diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan karyawan mengenai pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.