

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas pelayanan SDM yang tinggi kepada konsumen sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia termasuk peran, manajemen dan keterlibatan karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan moral karyawan. Organisasi harus memenuhi kriteria tertentu dengan menerapkan konsep dan teknik yang tepat salah satunya yang meliputi pengembangan karir, pelatihan dan motivasi.

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung perusahaan mengharapkan umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik dan menghindari frustrasi ditempat kerja yang merupakan salah satu penyebab turunnya kinerja perusahaan. Menurut (Napitupulu et al., 2017) pengembangan karir adalah peningkatan posisi karyawan dalam organisasi pada jalur karir yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. (Busro, 2018:275), pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan bagi karyawan melalui prosedur individu untuk mencapai perencanaan karir karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan. Menurut (Sutoro, 2019:134), pengembangan karir merupakan kegiatan yang dirancang untuk membantu memaksimalkan kemajuan setiap karyawan menjadi lebih baik.

Kemajuan teknologi merupakan tantangan yang dihadapi karyawan sehingga membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilannya ketika bekerja di perusahaan atau organisasi dan institusi lainnya. Dapat dikatakan bahwa pengembangan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya atau di masa depan. Secara umum pelatihan ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai serta meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang ada dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. (Al Karim, 2019)

berpendapat bahwa sangat penting untuk melakukan pelatihan ini di dalam perusahaan, karena pelatihan ini dirancang untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang baik dan untuk memperoleh sikap, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan. (Rattu et al., 2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan untuk menerima petunjuk tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta sikap. Menurut (Widodo, W., & Muhibin, 2018) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk kegiatan tertentu. Semua kegiatan harus memiliki arah baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju adalah rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai.

Motivasi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan segala keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya untuk secara konsisten berkinerja baik, misalnya melalui penghargaan atau sanksi. Menurut (Pribadi, 2019), motivasi adalah suatu harapan yang mendorong seseorang untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Fahmi, 2013:107), pengertian motivasi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan perilaku kerja untuk memenuhi suatu kebutuhan yang diinginkan. Hasil penelitian (Amalia & Fakhri, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sektor jasa sangat penting dan menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sektor ini menawarkan kontribusi dan peluang pemerataan ekonomi di Indonesia. Kontribusi ini dapat dilihat dari berbagai aspek mulai dari profitabilitas hingga daya serap tenaga kerja. Industri jasa sangat beragam di sektor jasa, seperti yang ditunjukkan oleh perkembangan industri jasa yang berbeda untuk pengiriman barang (*forwarding*).

PT Prima International Cargo yang bergerak di bidang *freight forwarding* jasa pelayanan pengiriman barang dalam jumlah besar dengan melakukan pengangkutan dengan membawa *box container* dengan berbagai ukuran sehingga

konsumen dapat memilih ukuran yang telah disediakan oleh perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan *freight forwarding*, PT. Prima International Cargo telah memiliki komitmen yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk kondisi saat ini, kegiatan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi pegawai yang dilakukan, PT. Prima International Cargo telah meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus kinerja perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Karyawan

Tahun	Karyawan kurang motivasi dalam bekerja	Karyawan kurang produktivitas dalam bekerja
2020	20 karyawan	30 karyawan
2019	17 karyawan	25 karyawan
2018	13 karyawan	19 karyawan

Berdasarkan observasi dan tabel diatas, setelah melakukan penelitian dan mendapatkan data penilaian dari PT Prima International Cargo, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurangnya motivasi dan produktifitas dalam bekerja. Dilihat pada tabel penilaian pada PT Prima International Cargo dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya rendah. Maka perusahaan harus bisa mendorong tingkat kinerja dan menghindari frustrasi ditempat kerja yang merupakan salah satu penyebab turunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima International Cargo.**

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- 1) Manfaat Teoritis
Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima International Cargo
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi

perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan pengembangan karir, pelatihan serta meningkatkan motivasi kerja.

b) Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/tema mengenai pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.