

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah

dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi di masa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan

Namun, perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Jessica Lee dan Roland K Yeo, 2016: 136).

Dukungan pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan kinerja dari karyawan. Pengembangan karir dibutuhkan sebagai dukungan kepada karyawan agar semangat di dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karir akan mampu berdedikasi dan menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Selain pengembangan karir, salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama

untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2015: 78). Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang di terima, tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan kembali pada perubahan – perubahan yang terjadi. Kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat ketika akan menghadapi dunia kerja serta perubahan lingkungan kerja yang cukup tinggi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja, ketidaksiapan dalam menghadapi lingkungan kerja.

Kemajuan teknologi merupakan tantangan yang dihadapi para karyawan dan karenanya mereka butuh pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja baik di perusahaan, organisasi, maupun lembaga lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan agar mereka memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. (Abraham, 2017: 152)

Selain pengembangan karir dan pelatihan, karyawan pun perlu dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu

organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan atau mengenakan sanksi. Motivasi merupakan respon anggota terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri anggota agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh anggota tercapai.

Pentingnya motivasi bertujuan untuk meningkatkan berbagai macam aspek yang membuat karyawan dapat bekerja lebih baik di dalam perusahaan. Motivasi menurut Hasibuan (2015: 125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya karena apabila kinerja karyawan baik atau optimal tentu pengaruhnya akan memberikan dampak positif pula terhadap perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh seorang pekerja. Michael dan Larson dalam Hani (2015: 176) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standar mutu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang anggota dalam melaksanakan pekerjaan menurut ukuran-ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kinerja yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut tergolong baik,

jika sebaliknya berarti kinerjanya kurang baik. Ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggota atau pelaksana kerja anggota.

Layaknya di dalam perusahaan swasta, di dalam Perusahaan BUMN seperti PT. PLN (Persero) Tasikmalaya, pengembangan karir, pelatihan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan juga sangat diperhatikan, agar kinerja PT. PLN itu sendiri tetap maksimal. Dari hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh penulis, ditemukan fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Tasikmalaya berkaitan dengan pengembangan karir. Dimana perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan dan peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di PT. PLN (Persero) Tasikmalaya

Selain itu, kemajuan teknologi merupakan tantangan yang dihadapi para karyawan dan karenanya mereka butuh pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Dari motivasi kerja, pekerja yang lebih tua dianggap tidak memiliki orientasi terhadap fleksibilitas, inovasi dan perubahan. Demikian pula, pekerja yang lebih tua dianggap kurang energik dan kurang termotivasi tentang pekerjaan mereka dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat diidentifikasi pula

dari adanya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Dari wawancara dengan manajer SDM mengemukakan bahwa motivasi karyawan di PT. PLN Tasikmalaya masih cenderung rendah, beberapa karyawan diketahui melakukan penyimpangan. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya permasalahan mengenai motivasi karyawan di PT. PLN Tasikmalaya. Bila hal – hal tersebut terus berlanjut maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk usulan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis kemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitiannya, yaitu:

1. Bagaimana pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya.

2. Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya mengenai bagaimana Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya mengenai bagaimana pengembangan karir, pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis

Dapat memperoleh pengalaman-pengalaman dan memberikan kesempatan pada penulis untuk mengembangkan ilmu dan wawasan yang lebih luas dan bermanfaat, terkait pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan

Mengharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam melakukan

kegiatan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia umumnya, dan terkait pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai pada khususnya.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil skripsi atau tugas akhir dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi di dalam penulisan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. PLN (Persero) Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Mayor Utarya No. 28, empangsari, Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya Jawa Barat 46113. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 14 (empat belas) bulan yaitu mulai bulan September 2019 sampai Desember 2020 (Jadwal terlampir).