

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salatiga merupakan salah satu kota yang berada di Jawa Tengah. Di kota ini banyak organisasi/perusahaan yang berdiri di kota ini, tidak sedikitpun organisasi yang ingin membangun/memindahkan usaha di kota ini, karena UMR di kota ini masih terbilang kecil. Di Salatiga saat ini dapat dibidang sebagai salah satu kota industri, karena sangat banyak organisasi yang berdiri di Salatiga.

Dunia industri saat ini sedang mengalami pasar saing yang sangat hebat. Setiap perusahaan berlomba untuk dapat menjadi perusahaan yang besar dan unggul dari perusahaan lainnya, seperti halnya PT. Promiba Mutu Salatiga. Perusahaan yang bergerak dalam industri pupuk organik ini memandang industri pupuk organik memiliki prospek yang bagus untuk era 4.0. Pada era ini perusahaan akan banyak memikirkan perkembangan teknologi dari pada memperdulikan lingkungan yang ada, hal ini menjadi alasan berdirinya PT. Promiba Mutu Salatiga. Kondisi ini memicu perusahaan untuk harus tetap bertahan dan berkembang dengan melakukan upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan perusahaan.

Setiap organisasi tentunya memiliki sumber daya manusia untuk mengoptimalkan setiap kegiatan yang ada didalam organisasi. Kedudukan sumber daya manusia didalam perusahaan sangatlah tinggi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk organisasi agar

dapat bersaing. tentunya setiap sumber daya dimiliki harus jelas memiliki motivasi yang tinggi.

Fenomena yang sedang terjadi di PT.Promiba Mutu Salatiga saat ini menurunnya kinerja karyawan karena semakin meningkatnya jumlah permintaan pesanan barang sehingga banyak di butuhkan tenaga untuk lembur maupun meningkatkan jumlah produksi lebih banyak dari sebelumnya karena mengingat upah di kota Salatiga masih tergolong rendah maka dari itu terkadang di butuhkan tenaga tambahan atau tenaga serabutan untuk menanggulangi semangat karyawan yang menurun agar tidak lamban dalam berkerja dan menyelesaikan tugasnya. Manajemen personalia di PT.Promiba Mutu harus dapat memotivasi karyawannya agar setiap karyawan memiliki dorongan untuk maju.

Motivasi menurut Khaerul Umam (2018:159) sering artikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat.dengan demikian, motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu. Tentunya motivasi ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja menurut Hani Handoko (2010:135) proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Untuk meningkatkan prestasi kerja setiap individu, pastinya perusahaan memberikan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja menurut Wilson Bangun (2012:202) suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. pada awalnya, pelatihan karyawan hanya di peruntukkan kepada tenaga-tenaga profesional, agar memiliki keterampilan secara tekhnis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap kartawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Pelatihan kerja dapat membantu suatu organisasi dalam hal pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:250) kewajiban organisasi dan pegawai itu sendiri. Organisasi yang maju, tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan di sosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Ssosialisasi ini di pandang perlu sehingga seluruh anggota organisasi dapat memahami gambaran organisasi yang di masukinya, dan merencanakan karir yang akan di tempuhnya sampai dengan puncak struktur. Sama halnya dengan yang diterapkan di PT.Promiba mutu Salatiga.

PT. Promiba mutu Salatiga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peroduksi pupuk. Perusahaan ini beralamatkan di Dukuh Brajan RT 1 RW 4, Noborejo, Argomulyo, Noborejo, Argomulyo, Kota Salatiga, Jawa Tengah. PT.Promiba mutu Salatiga memiliki pengembangan karir yang belum stabil sehingga prestasi kerja karyawan kurang maksimal. Menurut hasil wawancara dengan manajer PT. Promiba Mutu Salatiga menyatakan bahwa minimnya SDM yang berlatar belakang pendidikan formal hanya sampai tamatan SMP

(24 januari 2020) dan minimnya pengetahuan atau kemampuan SDM di lingkungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin mengkaji tentang: **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga Dengan Motivasi sebagai variabel intervening”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas , dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi adalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga ?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan di mediasi oleh motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dengan di mediasi oleh motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi dengan dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT.Promiba Mutu Salatiga.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan

dengan pelatihan kerja, pengembangan karir, motivasi dan prestasi kerja.

- b. Menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Pengambil Keputusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap prestasi kerja.

- c. Bagi Universitas

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas PGRI ADI BUANA SURABAYA sebagai bahan acuan dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

- d. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama *study* di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi Universitas PGRI ADI BUANA SURABAYA.

