

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen utama dalam menjalankan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Adanya SDM yang berkualitas, maka perusahaan akan berkembang jauh lebih baik. Perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan memberikan *feedback* atau timbal balik yang sangat positif terhadap perusahaan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terlibat antara lain pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi. Sehingga karyawan dapat pengetahuan baru untuk meningkatkan jenjang karir dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas perusahaan. Jika sebuah perusahaan atau organisasi meninggikan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan harus membuat konsep pelatihan dan pengembangan karir SDM secara terus menerus untuk memotivasi karyawan.

Perlu disadari bahwa masing-masing karyawan adalah sumber daya orang yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena itu perusahaan harus menyediakan perhatian maksimal untuk karyawan, terutama dalam hal kualitas pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat didorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan

Tingginya tingkat industri jasa PERUMDA Air Minum Kota Padang maka kinerja sangatlah diperlukan untuk mampu menyusun strategi usaha pada perusahaan tersebut. Setiap usaha tentu akan dituntut agar dapat bersaing dengan

cara mengelola komponen-komponen yang dapat menunjang kelancaran dalam perusahaan. Secara otomatis para atasan harus lebih memperhatikan lagi mengenai sumber daya manusianya sebagai pihak atau pelaku utama atas berjalannya operasional suatu perusahaan. Besar kecilnya suatu perusahaan atau berhasil tidaknya perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Bagaimanapun perkembangan teknologi yang begitu pesat, moderen dan canggih, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan dapat tercapai dengan maksimal. Mengingat PERUMDA Air Minum Kota Padang adalah suatu unit bisnis yang bergerak pada bidang jasa distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Tenaga kerja menjadi komponen yang sangat penting untuk diperhatikan baik dalam hal kinerja karyawan maupun upaya manajemen memotivasi karyawan, memberikan pelatihan kerja dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya untuk dapat mengembangkan karir pada setiap bidang yang mereka tekuni.

Mangkunegara (2007: 67) mengemukakan Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam Kinerja karyawan (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya

Menurut Rozalena & Dewi (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan seseorang (karyawan) guna menjalankan rencana karirnya melalui sebuah pelatihan dan pendidikan serta

pengalaman kerja yang didapatkannya. Salah satu cara yang dapat dilakukannya untuk bertahan dan menonjolkan diri di antara karyawan lain adalah dengan mengembangkan kemampuan dirinya. Dengan begitu, dia akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapat promosi karena sudah berusaha memenuhi persyaratan yang diajukan organisasi atau perusahaan.

Tiap individu yang menginginkan karir lebih baik melakukan pekerjaannya dengan gigih, tapi banyak pula yang santai, bahkan tidak sedikit orang yang tidak melakukan pekerjaan apapun. Setiap individu berbeda-beda dalam melewati setiap detik dalam kehidupannya. Jadi setiap individu membutuhkan suatu usaha yang bisa mendukung karirnya jika individu memiliki target dan tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan yang menginginkan kenaikan pangkat atau jabatan harus memperjuangkan sesuatu untuk jalur karirnya di suatu perusahaan sehingga dipromosikan untuk naik jabatan terwujud.

Motivasi akan mendorong semangat kerja karyawan agar berkerja lebih giat untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk memujudkan tujuan terhadap perusahaan, Dan pimpinan perusahaan harus memberikan juga motivasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik secara terus menerus dengan suatu penghargaan.

Pelatihan dan pengembangan karir adalah salah satu bagian terpenting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Jika sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus membuat konsep Pelatihan dan pengembangan karir SDM secara terus menerus agar

karyawan memiliki potensi yang baik dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terhadap perusahaan. hidayat fahrul (2023)

Menurut Siregar (2018) mengemukakan motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang dan dapat dikembangkan karena adanya tekanan dari luar yang memiliki imbalan baik moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Sedangkan motivasi kerja yang bisa diberikan manajer pada suatu perusahaan antara lain memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai suatu keinginan awal yang dapat memberikan dorongan dari dalam diri seseorang demi mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk satu tujuan. (Chandra & Syardiansah, 2021)

Untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau buruk perusahaan wajib melakukan pengukuran kinerja pegawai secara periodik dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja PERUMDA Air Minum Kota Padang tahun 2021-2022 mulai dari bulan Januari – Desember kinerja pegawai mengalami fluktuasi atau naik turun. Adapun rata-rata kinerja pegawai selama tahun 2021-2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang Tahun 2021

No	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Kategori
		Jan- Mar	Apr- Jun	Jul- Sept	Okt- Des		
1	Area Pelayanan Pusat	7,5	7,3	7,5	7,5	7,4	B
2	Area Pelayanan Utara	7,5	7,5	7,7	7,5	7,5	B
3	Area Pelayanan Selatan	7,2	7,5	7,5	7,5	7,4	B
4	Distribusi	7,6	7,4	7,5	7,5	7,5	B
	Rata- rata						

Sumber : SDM PERUMDA Air Minum Kota Padang 2021

Kategori : 10-8,5 (A), 8,40-7 (B), 6,9-5,5(C), 5,4-4(D)

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang Tahun 2022

No	Unit Kerja	Kinerja				Kinerja 1 Tahun	Kategori
		Jan- Mar	Apr- Jun	Jul- Sept	Okt- Des		
1	Area Pelayanan Pusat	8,4	8,5	8,6	8,6	8,8	A
2	Area Pelayanan Utara	7,5	7,5	7,7	7,5	7,5	B
3	Area Pelayanan Selatan	8,3	8,5	8,5	8,7	8,9	A
4	Distribusi	7,6	7,4	7,5	7,5	7,5	B
	Rata- rata						

Sumber : SDM PERUMDA Air Minum Kota Padang 2022

Kategori : 10-8,5 (A), 8,40-7 (B), 6,9-5,5(C), 5,4-4(D)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada PERUMDA Air Minum Kota Padang pada tahun 2021-2022 yaitu meningkatkan kinerja Divisi Area Pelayanan Pusat dan Area Pelayanan Selatan yang sebelumnya ditahun 2021 kategori kinerjanya B dan pada tahun 2022 telah meningkatnya kategori kinerjanya menjadi A. Area Pelayanan Utara dan

Distribusi ditahun 2021 kategori kinerjanya B dan pada tahun 2022 ketegorinya tetap seperti ditahun sebelumnya yaitu kategori kinerja B. Penilaian ini sebagai rata-rata dari hasil penilaian kinerja pegawai setiap tahunnya, mulai dari bulan Januari–Desember 2021-2022 pegawai dikelompokan berdasarkan divisi masing-masing.

Dengan kondisi ini Area Pelayanan Utara dan Distribusi kurangnya pelatihan dan motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang dipindahkan kebagian lain sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai penyelesaian pekerjaan, sehingga apabila karyawan kurang paham terhadap tugas yang sedang dikerjakannya maka akan menghambat kinerja karyawan itu sendiri.

Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku, disertai motivasi terhadap karyawan yang ingin jenjang karir yang lebih baik. Dengan perusahaan mengetahui kemampuan setiap karyawannya, perusahaan bisa memberikan reward sebagai penunjang karyawan untuk berkariir. Disisi lain setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan yang punya tujuan dan menginginkan pekerjaan yang bertanggung jawab dan beretika, Bukan hanya sekedar bekerja saja. Sehingga karyawan yang sudah lulus pelatihan dan memenuhi kriteria sesuai jabatan yang yang akan dipromosikan, maka karyawan tersebut siap untuk dipromosikan naik jabatan sesuai dengan ketentuan dari 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 dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Kaengke et al., (2018).

Berkaitan dengan pentingnya pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi maka penulis menentukan obyek penelitian pada PERUMDA Air Minum Kota Padang yang terletak di Jl. H. Agus Salim No.10, Sawahan, Kecamatan. Padang Timur., Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Padang adalah Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kota Padang (BUMD) yang diberikan tanggung jawab serta kekuasaan dalam bidang pelayanan air minum untuk memenuhi kebutuhan air masyarakat Kota Padang untuk menjalankan seluruh aktivitas pelayanan

Dalam suatu perusahaan yang melayani kebutuhan publik baik internal maupun eksternal sangat diperlukan pengelolaan yang tepat dan akurat dalam aktifitas perusahaan tersebut. Maka dari itu, PERUMDA Air Minum Kota Padang menaruh perhatian pada kualitas karyawannya, agar terciptanya pelayanan dan kinerja yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir,**

Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Kota Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka akan dilakukan pengujian untuk variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian kebih lanjut yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Untuk menambah referensi dalam penelitian dan dijadikan acuan yang dapat digunakan bagi penelitian yang selanjutnya.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PERUMDA Air Minum Kota Padang untuk lebih memahami pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis akan mencoba meneliti tentang “Pengaruh Pengembangan Karir,

Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Kota Padang”.