

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dibanding dengan aset-aset lain. Hal ini disebabkan oleh peran utama yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam menggerakkan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar dapat memberikan kualitas kerja yang maksimal.

Mendapatkan karyawan yang diinginkan organisasi atau instansi tidaklah mudah. Karyawan cenderung akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasinya apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Perusahaan perlu memberikan perhatian, usaha, dan dorongan yang dapat dilakukan terhadap karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kerja agar karyawan memiliki keahlian dalam pekerjaannya.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2022:44) Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non majerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. Dengan adanya pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan peluang seseorang untuk mendapatkan promosi jabatan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wirda Afifa, 2020) yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan baik secara parsial maupun simultan. Yang artinya ketika seseorang diberikan pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan peluang individu untuk mendapatkan promosi jabatan.

Pelaksanaan Promosi jabatan juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan, umumnya didasarkan atas pengalaman/lamanya bekerja untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Afandi (2018) Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (R Beresman & Sofiyon Mondang, 2019) berpendapat bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan yang di mana ketika seseorang memiliki rekam jejak yang kuat dalam mencapai target, dan memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan, biasanya mereka lebih mungkin dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rona Tanjung 2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

Prestasi Kerja Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun antara lain, tidak berjalannya program pelatihan karyawan yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun di masa depan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah. PT. Mitra Ogan (Kebun Peninjauan Inti) memiliki kebun Kelapa Sawit seluas 6.000 Ha. Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang bekerja di berbagai divisi.

Melalui hasil observasi wawancara yang dilakukan oleh penulis pada saat penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi indikasi bahwa pelatihan yang dilakukan masih belum efektif, seperti: terbatasnya instruktur yang diberikan perusahaan, sehingga materi yang diberikan pelatih membuat karyawan kurang menguasainya tugas-tugas yang akan diberikan. Serta tidak diberikannya metode

yang seharusnya menjadi tugas-tugas karyawan setiap divisi seperti hanya memberikan penjelasan tanpa memberikan kesempatan untuk mempraktekkan secara langsung. Serta masih masih belum terlihat adanya karyawan yang berprestasi dan disiplin, seperti masih ada karyawan datang terlambat dalam bekerja. Selain itu, terdapat fenomena yang terjadi terkait dengan kerja sama dalam indikator prestasi kerja yaitu dapat dilihat dari kurangnya adanya rasa saling membantu dalam menyelesaikan tugas antar karyawan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan. Dan kurangnya inisiatif karyawan, seperti karyawan tidak mencoba mencari solusi untuk masalah yang dihadapi ditempat kerja, tetapi hanya mengandalkan rekan kerja untuk menyelesaikannya. Terdapat pula permasalahan pada promosi jabatan yang tidak sesuai dan tidak objektif seperti masih berlandaskan senioritas dan kedekatan pribadi antara karyawan dan atasan bukan pencapaian prestasi yang di mana ini membuat promosi atau kenaikan jabatan yang dirasakan oleh karyawan sangat kurang dilakukan perusahaan sehingga membuat karyawan malas untuk mengeluarkan kemampuan yang maksimal.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja Dan Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat bagi beberapa pihak yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja” antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini nantinya dapat berguna dalam kegiatan akademik dan menambah sumber pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja. Serta dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bisa membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengembangan teori selama ini yang di dapatkan dari bangku kuliah dan sebagai sarana meningkatkan kompetensi diri serta dapat memberikan wawasan terhadap kondisi realita yang ada di dalam Perusahaan.

2) Bagi perusahaan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khusus nya mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Mitra Ogan karang Dapo Baturaja

3) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Sebagai sarana untuk menambah pengembangan teori selama ini yang di dapatkan dari bangku kuliah dan sebagai sarana meningkatkan kompetensi diri serta dapat memberikan wawasan terhadap kondisi realita yang ada didalam Perusahaan.