

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara untuk mengatur bagaimana bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja. sumber daya atau objek utama terhadap perusahaan secara efektif dan efisien, dan sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam membangun dan menentukan dalam perkembangan usaha sumber daya manusia juga berperan penting untuk memudahkan dalam terwujudnya tujuan pencapaian perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. perkembangan disuatu perusahaan akan terealisasi apabila memiliki sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana dan penentu untuk tujuan yang akan dicapai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan didalam perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan dan organisasi karyawan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan cara (strategi) apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan dan mengadakan sebuah

pelatihan terhadap karyawan. Dalam pelatihan karyawan tidak hanya diberikan materi yang berupa penguasaan keterampilan saja mereka juga mendapatkan materi yang berupa pengetahuan dalam bentuk teori.

Namun dalam hal ini ketika perusahaan sudah bisa memberikan pengetahuan dalam bentuk keterampilan dan teori, karyawan tersebut sudah mempunyai ilmu pengetahuan dalam pelatihan untuk bekerja atau kemampuan yang harus terus dipertahankan dalam meningkatkan suatu organisasi dengan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien. Seorang karyawan akan lebih mudah dalam mengembangkan karirnya untuk lebih meningkatkan kinerja, Pengembangan karier karyawan dapat membantu perusahaan dalam mempersiapkan karyawannya untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

Dalam pengembangan karier seorang karyawan tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kinerja karyawan, seorang karyawan harus menyiapkan dirinya dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja dan ingin mencoba hal baru untuk berani dalam mengambil resiko,. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan dalam proses pengembangan kariernya, dengan kemampuan seorang karyawan yang terus meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dilingkungan perusahaan atau diluar perusahaan. Sehingga karyawan tidak hanya mampu meningkatkan kualitas kinerja didalam perusahaan, tetapi karyawan juga mampu meningkatkan kualitas dan mengembangkan karir diluar perusahaan. Pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dalam proses

meniti karier, sangat terkait dengan kondisi organisasi. Ketika organisasi besar, maka karier individu terbuka lebar untuk menduduki jabatan yang sangat tinggi, sebaliknya bila tempat organisasinya bekerja hanya berlingkup kecil atau sempit, maka karier seseorang hanya terbatas. Oleh karena itu, ketika kompetensinya memang baik maka seseorang dapat saja berpindah ke organisasi yang besar yang memungkinkan untuk meniti karier hingga puncak karier yang dikehendaki dicita-citakan, atau direncanakan (Busro, 2018).

Motivasi dalam bekerja juga sangat berpengaruh terhadap bagaimana cara karyawan PT. Bakrie Pipe Industries untuk bekerja dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas dalam mengembangkan karirnya. Namun dalam hal ini ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus pula dalam membangun sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut lebih berkembang untuk lebih maju dengan strategi yang dijalankan untuk pencapaian yang diharapkan perusahaan dan pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015). Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan kekuatan seseorang dalam mencapai tujuan.

Alasan peneliti mengambil variabel Pelatihan Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Apa saja yang diterapkan PT. Bakrie Pipe Industries. Yang pertama, pelatihan apa saja yang diberikan dan diterapkan untuk membangun dalam mengembangkan perusahaan untuk meningkatkan tujuan yang akan dicapai terhadap organisasi di perusahaan tersebut. Yang kedua, mengetahui sistem pengembangan karier yang diterapkan PT. Bakrie Pipe

Industries seperti kenaikan jabatan. Yang ketiga, ingin mengetahui dalam hal apa saja yang menjadikan seorang karyawan supaya lebih termotivasi untuk meningkatkan cara kinerja yang harus dilakukan karyawan. karena dalam hal tersebut sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam ajaran agama Islam pelatihan pengembangan karier dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Islam bekerja ,berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Dengan bekerja yang dilakukan dengan serius dan ikhlas melakukannya yaitu, mengerahkan semua fikiran untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bukan hanya mendapatkan jabatan atau kepercayaan tetapi akan juga mendapat pahala karena melakukannya dengan jujur, ikhlas karena Allah SWT. Namun dalam hal ini agar karyawan termotivasi untuk bekerja dan mengembangkan kariernya di perusahaan tersebut. Didalam Al-Qur'an banyak membicarakan tentang aqidah dan keimanan yang diikuti oleh ayat-ayat tentang pelatihan pengembangan karier dan motivasi kerja, karena dalam ajaran agama Islam mengajarkan jika seseorang mau bekerja dan melakukannya dengan tulus dan ikhlas akan mendapatkan kenikmatan baik didunia dan nikmat diakhirat sebagaimana Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦﴾

Artinya :

“bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al- Ahqaaf: 16).

Berdasarkan penjelasan pendahuluan dan latar belakang masalah yang disampaikan sebelumnya, maka dikatakan bahwa, komitmen pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terdapat hubungan yang saling mempengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **”Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi ?
2. Apakah pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi ?
3. Apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi ?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries ?
5. Bagaimana tinjauan Islam mengenai tentang Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan uraian diatas maka penulis bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.
5. Untuk menganalisis tinjauan Islam mengenai Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Memberikan tambahan pengetahuan terbaru mengenai dengan riset yang diambil yaitu: pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan
Memberikan masukan terhadap manajemen SDM terhadap Pelatihan , Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan serta sejauh mana Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Bidang Teoritis

Memperkaya kasanah psikologi organisasi terkait dengan Pelatihan, pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.