

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Adapun pengertian Perusahaan menurut Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP) adalah Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan meningkatnya kinerja dari karyawan maka karyawan tersebut mampu menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Tidak semua perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, salah satunya ialah PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. PT Pertamina Lubricants merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero), yang didirikan pada 23 September 2013 dan menerima pemisahan (spin-off) Unit Bisnis Pelumas PT Pertamina (Persero) pada 30 Oktober 2013. Pada bagian *Mandays* (Operasional) mempunyai rata-rata poin permasalahan yaitu kelesuan yang akhirnya berujung pada efek kemalasan. Penyebabnya dari karyawan itu sendiri, ada yang stres, sakit, dan lemburan yang sedikit. Maka untuk mengatasi

permasalahan tersebut, peneliti menguji dengan beberapa variabel. Variabel yang pertama adalah kinerja karyawan.

Salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Suwaldiyana (2021:72) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya oleh atasannya. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik tiap akhir tahun mengadakan penilaian untuk karyawan. Penilaian tersebut mempengaruhi upah pokok yang karyawan tersebut terima (Febriarista, 2021). Ada beberapa faktor-faktor yang menjadi pengaruh dari kinerja karyawan. Agar perusahaan terus bisa meningkatkan kinerja karyawannya pada kondisi saat ini maka perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan.

Peran perusahaan dalam memberikan Pendidikan dan pelatihan sangat menentukan untuk terwujudnya suatu organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2014) dalam Rachmawati (2016:3) pelatihan adalah merubah tingkah laku pegawai melalui proses secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik mengadakan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada saat awal masuk sebagai karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik (Febriarista, 2021). Karyawan yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan diharapkan mendapat pengetahuan sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Selain Pendidikan dan

pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada juga Pengembangan Karir.

Peningkatan karyawan yang didasari oleh pengembang karir karyawan akan meningkatkan kinerja yang semakin baik. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, dimana pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir (Handoko, 2014: 123 dalam Katharina dan Dewi, 2020:2). Dalam menciptakan perusahaan yang unggul, maka dibutuhkan pula karyawan yang unggul. Memiliki karyawan yang unggul, akan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan untuk menjadi lebih baik. Namun, tidak semua karyawan mampu untuk ikut bersaing dengan karyawan lain untuk menjadi lebih baik. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik memberikan kenaikan jabatan hanya pada saat posisi kosong saja (Febriarista, 2021). Tidak meratanya karyawan yang bersaing, maka tingkat persaingan dalam internal perusahaan akan menurun, yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya yang bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi. Selain Pengembangan Karir, ada juga motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian dorongan kepada karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut George dan Jones (2005) dalam Pananrangi et al., (2020:22) Motivasi kerja didefinisikan sebagai penentuan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat pengerahan tenaga, dan tingkat

kekuatan atau keserbagunaan untuk memberdayakan psikologis seseorang untuk menghadapi pencegah atau masalah (tingkat ketekunan). Ketika kerja karyawan sudah sangat baik, banyak tujuan yang telah tercapai, tidak sedikit karyawan akan menuntut beberapa hal kepada perusahaan. Dengan berbagai cara dapat dilakukan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik memberikan apresiasi dan kesenangan sebagai bentuk motivasi, mulai dari *gathering*, makan-makan, dan fasilitas yang cukup mulai dari gaji pokok, insentif kehadiran, tunjangan hari tua, BPJS ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan (Febriarista, 2021). Tujuannya agar karyawan yang sudah diberikan motivasi akan dapat mengembalikan kinerja karyawan yang baik dari sebelumnya, bahkan diharapkan mampu memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik sudah melakukan berbagai upaya tersebut untuk mengatasi masalah yang terjadi namun belum dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan upaya lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja karyawan (Febriarista, 2021). Oleh sebab itu pembahasan topik ini akan cukup menarik untuk dibahas karena akan bermanfaat untuk meneliti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik”** yang nantinya akan meneliti seberapa pengaruhnya Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang

baik melalui strategi yang sudah diterapkan oleh PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik
2. Untuk menganalisis signifikansi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik
3. Untuk menganalisis signifikansi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut penelitian ini, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber daya yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. untuk PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik dimasa yang akan datang.

2. **Bagi Penulis**

Penulis dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang dipelajari di perguruan tinggi ke studi kasus yang lebih spesifik..

3. **Bagi UHW Perbanas**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi perpustakaan UHW Perbanas dan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil topik yang serupa untuk bahan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dalam pembahasan suatu laporan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang tercantum di dalam penelitian ini adalah membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang tercantum dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode Penelitian dalam penelitian ini menguraikan tentang langkah-langkah sistematis yang berisi tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variable, definisi operasional dan pengukuran variable, populasi, sampel ,dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi tentang subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan *inner* dan *outer model*, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

BAB V : PENUTUP

Penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan