

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kurun waktu digitalisasi saat ini, sebagian besar organisasi dihadapkan pada tantangan substansial yang membentuk hasil dari ketidakpastian perekonomian dunia, globalisasi, kemajuan teknologi dan praktik terkait dengan krisis (Akdere & Egan, 2020). Setiap pekerjaan dan persaingan bisnis semakin selektif, semua karyawan memiliki kemampuan kerja atas apa yang merekeja kerjakan dan dituntut untuk menguasai bidang keahlian teknologi dan mampu memberikan inovasi dalam perubahan saat ini (Rohaeni, 2016). Oleh sebab itu, penting adanya sumber daya manusia di setiap sistem manajemen untuk menjaga keberlangsungan suatu kegiatan perusahaan (Baiti et al., 2021).

Perusahaan memiliki dimensi aktivitas untuk memperoleh tujuan yang sudah dilakukan pada sebelumnya (Rianto et al., 2021). Produktivitas perusahaan pada pengelola sumber daya manusia (SDM) termasuk dimensi penting setiap perusahaan (Yunita et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) sepatutnya dikelola dengan efektif mungkin agar setiap karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan peningkatan kinerja dalam perusahaan, semakin baik kinerja maka akan mencapai tujuan yang telah diharapkan (Febriyanti & Pitoyo, 2023).

PT Tara Parama Semesta merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2020 dibawah oleh PT Martina Berto Tbk, yang bergerak dibidang retail, yang menjual

produk kepada konsumen. Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT Tara Parama Semesta bahwa ditemukan fenomena pelatihan kerja dengan fokus ke pelatihan terkait dengan marketing. Berikut data jenis pelatihan tahun 2020 – 2022 pada PT Tara Parama Semesta.

Tabel 1. 1 Data Jenis Pelatihan Kerja Tahun 2020-2022

No	Nama Pelatihan	2020	2021	2022
1	<i>Sales skill</i>	25 Peserta	49 Peserta	39 Peserta
2	<i>Training product knowledge</i>	12 Peserta	17 Peserta	30 Peserta
3	<i>Personal grooming</i>	12 Peserta	23 Peserta	25 Peserta

Sumber PT Tara Parama Semesta

Berdasarkan data jenis pelatihan kerja diatas bahwa pelatihan kerja pada PT Tara Parama Semesta dari tahun 2020 - 2022 menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kedudukan jabatan karyawan untuk mencapai jenjang karir sehingga mampu meningkatkan kualitas diri pada masing – masing individu karyawan.

Dalam situasi pelatihan karir mempunyai efek tidak tepat sebab keterampilan yang telah dilaksanakan dengan jenis berbeda, perlu adanya penyesuaian pengembangan karir pada sebuah bidang pekerjaan (Atawirudi Rusli et al., 2020). Menurut (Wibowo, 2019) pelatihan dapat didefinisikan kegiatan yang meningkatkan pengetahuan dan serta keterampilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Minimnya pelatihan karir yang ada pada PT Tara Parama Semesta dapat menyebabkan ketidakpastian dalam pengembangan karir karyawan, karena

tidak semua karyawan yang mengikut jenis pelatihan tersebut. Dalam hal ini, terdapat karyawan hanya mengikuti satu pelatihan saja, seperti *training product knowledge* namun tidak mengikuti *sales skill* atau *personal grooming* dan juga bukan termasuk dari bagian divisi pekerjaan karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang pernah mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaannya akan menikmati hasil yang ia capai (Hidayat, 2023).

Berlandaskan hasil penelitian terdahulu dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang, yang menyatakan bahwa pelatihan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Padang (Karlinda Elis Ai, 2022). Selanjutnya, penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo hasil menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo (Atawirudi Rusli et al., 2020).

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja untuk menggapai karir yang diinginkan serta bergantung pada suatu perencanaan karir dari masing-masing perusahaan (Novianti & Rahardjo, 2019). Karena pengembangan karir yang diberikan oleh karyawan akan berdampak kepada posisi pekerjaan melalui atas jerih payahnya selama bekerja di suatu perusahaan dan membuat karyawan tersebut menjadi lebih produktif (Hidayat, 2023). Oleh sebab itu, pengembangan karir didasarkan kegiatan yang

bertujuan untuk tercapai rencana karir dan serta dapat diperoleh sponsor departemen SDM itu sendiri ataupun manajer pihak luar (Umra Syitah et al., 2019).

Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT Tara Parama Semesta adanya fenomena pengembangan karir pada karyawan Tara Parama Semesta. Berikut data kategori pengembangan karir pada karyawan PT Tara Parama Semesta :

Tabel 1. 2 Data Kategori Pengembangan Karir

No.	Pendidikan	Masa kerja
1.	SLTA	1,2 Tahun
2.	S1	2 Tahun
3.	Pascasarjana S2/S3	3 Tahun

Sumber PT. Parama Semesta

Berdasarkan data kategori masa kerja pada PT Tara Parama Semesta ditemukan bahwa masa kerja setiap pendidikan memiliki tingkat masa kerja yang berbeda. Beberapa karyawan melakukan pengembangan karir melalui proram karir yaitu mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, dan tidak hanya itu saja, perusahaan menawarkan promosi atau kenaikan jabatan jika karyawan tersebut sudah memenuhi kriteria. Dalam hal ini karyawan mampu mengembangkan jenjang karir lebih maksimal dan sesuai dengan masa kerja pada masing-masing perusahaan. Sesuai dengan teori pengembangan karir oleh (Mangkunegara, 2019) pengembangan karir merupakan segala kegiatan bertujuan mendukung karyawan dalam mengembangkan karir di masa depan, dengan ini organisasi dan pegawai akan

mendapatkan pengembangan secara meningkat. Dari pengembangan karir memiliki pengaruh dalam hal pekerjaan, yang dimana terdiri dari tantangan yang dihadapi dan hasil pekerjaan itu sendiri (Umra Syitah et al., 2019). Oleh sebab itu, pengembangan karir bukan hanya perolehan hasil dan pendidikan tetapi diwujudkan promosi didasarkan atas pertimbangan (Hendratmoko, 2020).

Berlandaskan hasil penelitian terdahulu dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) Batam hasil mengatakan bahwa pengembangan karir pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Batam (Rachamnia Mifthahul, 2022). Selanjutnya, penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta selatan hasil menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta selatan (Hendratmoko, 2020).

Kinerja karyawan dapat meningkatkan kapasitas kerja salah satunya pelaksanaan tugas berpedoman aturan, praktik, ukuran dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi (Islamiati et al., 2020). Sejalan dengan meningkatkan tuntutan perusahaan, maka bertambah banyak tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh SDM dalam mengelola karyawan (Devialesti, 2019). Oleh karena itu, dalam melakukan pengelolaan serta meningkatkan yaitu dengan memberikan kesempatan karyawan terhadap upaya pekerjaan yang dilakukan saat ini .

Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT Tara Parama Semesta adanya fenomena kinerja karyawan. Berikut data rentan kinerja pada PT Tara Parama Semesta :

Tabel 1. 3 Data Rentan Kinerja Karyawan PT Tara Parama Semesta

No.	Predikat	Interpretasi	Jumlah karyawan
1.	BB	Sangat Baik Seluruh kinerja mengendalikan sangat memuaskan pada seluruh karyawan.	19 orang
2.	B	Baik Terdapat deskripsi rentan kinerja sudah baik pada 1/3 karyawan.	20 orang
3.	CC	Cukup Terdapat deskripsi bahwa kinerja karyawan cukup baik. Akan tetapi, penting adanya perbaikan.	5 orang
4.	C	Kurang Sistem rentan kinerja karyawan kurang dapat diperoleh.	5 orang
Jumlah karyawan			49 Orang

Sumber PT Tara Parama Semesta

Hasil data rentan karyawan pada PT Tara Parama Semesta mengalami jumlah yang berbeda. Terdapat hasil kinerja dengan baik sekali berjumlah 19 orang, baik 20 orang, cukup 5 orang, dan kurang 5 orang. Artinya karyawan PT Tara Parama Semesta mengalami hasil kinerja yang kurang dan masih terdapat karyawan yang melakukan keterlambatan dalam bekerja. Aturan yang berlaku pada perusahaan PT Tara Parama berisikan tentang terdapat karyawan terlambat absensi akan diberikan

sanksi berupa uang. Dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu kerja karyawan akan dipengaruhi berasal dari keahlian pribadi, dorongan organisasi dan dorongan manajemen (Hayono Siswoyo, 2018). Kinerja sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi yang dimana menghasilkan kualitas dari pengetahuan, keterampilan serta sikap (Karlinda Elis Ai, 2022). Oleh sebab itu, hasil kinerja baik diperlukan adanya disiplin kerja, apabila terdapat karyawan tidak mempunyai kedisiplinan maka akan mempengaruhi tingkat kerjanya itu sendiri dan berdampak kepada perusahaan (Juliani et al., 2019).

Berlandaskan hasil penelitian terdahulu dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) TBK cabang Syariah keutapang yang menghasilkan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) TBK cabang Syariah keutapang (Umra Syitah et al., 2019). Selanjutnya, penelitian dengan judul motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT KAI Purwokerto dengan hasil pelatihan hasil menunjukkan pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP V Purwokerto (Darmawan & Anggelina, 2022) . Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil judul yaitu “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Tara Parama Semesta ”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan hasil uraian pada latar beakang, maka dapat dijelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tara Parama Semesta ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tara Parama Semesta ?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tara Parama Semesta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan pada masalah diutarakan di atas, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tara Parama Semesta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tara Parama Semesta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Tara Parama Semesta.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada prinsipnya setiap penelitian menuliskan manfaat untuk pelengkap dasar penelitian ini yang digunakan untuk memanfaatkan teoritis serta praktis, yaitu :

1. Manfaat bagi penelitian, untuk meluaskan pengetahuan perihal pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui keadaan atas pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi universitas, dapat berguna sebagai bahan referensi pada bidang ilmu terutama sumber daya manusia dan penelitian ini selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk peningkatan bidang pengetahuan yang berkesinambungan dan hasil yang dalam penelitian memperoleh ide pada perkembangan ilmu terutama ilmu bidang ekonomi dan bisnis.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

1. Bagi penelitian ini

Dalam penelitian ini mengharapkan mampu bermanfaat sebagai wawasan dalam berfikir dan diharapkan meningkatkan sumber ilmu mengenai manajemen terutama SDM.

2. Bagi PT Tara Parama Semesta

Hasil Penelitian diharapkan bisa memberikan data yang bisa memperbaiki pihak – pihak terkait manajemen strategi yang tepat, sekaligus memajukan kinerja karyawan terutama pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Peneliti mengharapkan suatu penelitian ini bisa menjadi sebuah acuan dan bahan belajar referensi untuk seluruh mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya terutama mahasiswa ekonomi dan bisnis.

4. Bagi Penelitian ini Selanjutnya

Hasil pada penelitian ini bisa menjadikan pedoman, sebuah gagasan dan bahan acuan kepada penelitian lainnya yang ingin memulai suatu penelitian.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memudahkan pada penulisan serta gambaran perihal penulisan skripsi dapat diuraikan sistem penulisan dan dibagi pada lima bab secara garis besar sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

BAB I mengemukakan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab II membahas tentang telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III mengemukakan pada desain penelitian, populasi sampel, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab VI mengemukakan pada setiap gambaran umum Organisasi, deskripsi data, hasil analisis data, analisis jalur dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

