

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aset paling penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (Mukti & Adawiyah, 2019:177-188)

Sumber daya manusia sangat penting untuk operasi perusahaan karena, pada akhirnya, perkembangan dan kesuksesan perusahaan bergantung pada kontribusi dan potensi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk berfungsi dengan sebaik-baiknya, sumber daya manusia harus dikembangkan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, terutama dalam hal kinerja, jika ingin mencapai tujuan organisasi. (Pangestika et al., 2019:323).

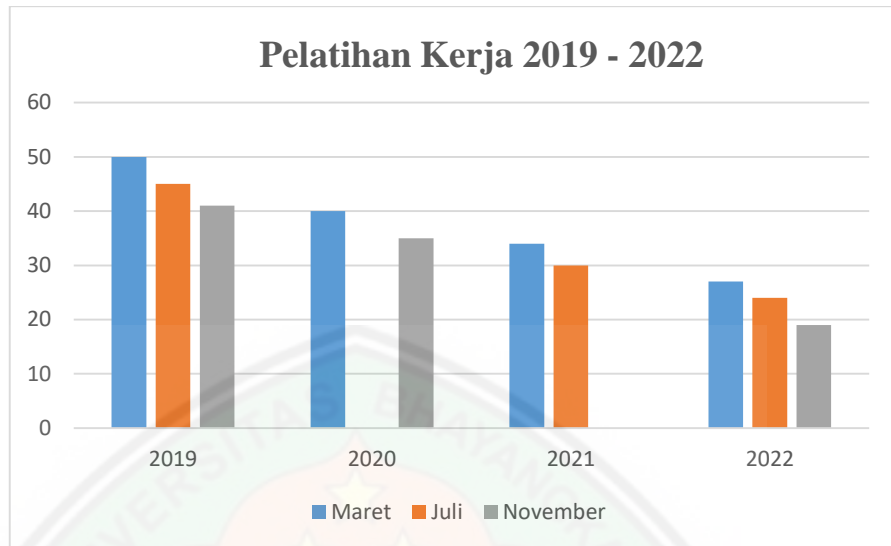
Dalam suatu perusahaan baik swasta maupun perusahaan milik negara, sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan yang akan menjalankan tugas dan tujuan sebuah perusahaan agar dapat tercapai dengan baik.

Pelatihan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu penting untuk memberikan pelatihan kepada pegawai yang relevan dengan tugas yang diembannya. Karyawan harus mendapatkan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing agar dapat meminimalkan waktu dan biaya yang dikeluarkan. (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019:446-458)

Selanjutnya Pelatihan juga tanggung jawab yang dilaksanakan bersama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan memiliki kewajiban untuk merancang dan berpartisipasi dalam pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga jenjang karir yang lebih baik bagi karyawan di masa depan terbuka lebar. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memajukan bisnis, pelatihan sangat penting. Ini juga memainkan peran penting dalam menjaga kompetisi domestik dan internasional. (Pangestika et al., 2019:323). Sebaliknya, perusahaan sangat tertarik untuk mengadakan pelatihan bagi para stafnya agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, profesional, dan dengan komitmen yang kuat untuk memaksimalkan kinerja karyawan. (Subroto, 2018:18 - 33)

Pada dasarnya pelatihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya pelatihan yang baik akan menunjang kinerja karyawan dalam bekerja. Pelatihan yang dilakukan pada PT. Telkom Akses saat ini semakin mengalami penurunan baik dari menurunnya tingkat peserta pelatihan maupun dari tingkat pelatihan yang diadakan setiap tahunnya. Dengan diadakannya pelatihan maka akan memberikan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga dapat memicu performa karyawan dalam bekerja.

**Table 1.1 Pelatihan Kerja di PT. Telkom Akses
Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur**



Sumber : PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi memiliki kualifikasi dan keterampilan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Untuk itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga (Marpaung et al., 2020:175-193).

Fenomena pengembangan karir yang terjadi pada PT. Telkom Akses adalah pengembangan karir yang tidak sesuai harapan karyawan, banyaknya keluhan karyawan mengenai minimnya perhatian kepada karyawan dan periode waktu pengembangan karir yang lumayan lama dan juga karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk mendapatkan posisi tertentu untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi, hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja dan kinerja

karyawan dalam bekerja dan melangkah lebih maju untuk menggali potensi dan karir yang dimiliki.

PT Telkom Akses adalah anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom Tbk), sebuah perusahaan yang mengelola infrastruktur jaringan dan melakukan aktivitas terkait konstruksi. Menurut studi yang dilakukan oleh para peneliti di PT Telkom Akses, ada masalah dengan pelatihan, termasuk fakta bahwa perusahaan hanya menawarkan pelatihan minimum kepada karyawannya dan jumlah pelatihan yang ditawarkan terus menurun. Kebutuhan teknis karyawan PT Telkom Akses pada hakekatnya harus dipenuhi melalui pelatihan yang ditawarkan guna meningkatkan kompetensi dan kebiasaan kerja yang baik. Pelatihan ini juga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kepemimpinan karyawan. Selain itu penyebab menurunnya semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja serta menjauhkan mereka dari menggali potensi dan karir mereka adalah pengembangan karir yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, banyaknya keluhan karyawan tentang kurangnya perhatian terhadap karyawan, dan pengembangan karir yang cukup lama.

Berdasarkan masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini menimbulkan beberapa pertanyaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan perkembangan pola pikir penelitian mengenai pelatihan dan perkembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

b. Bagi Universitas

Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat dijadikan sebagai bahan penambah referensi bagi mahasiswa jurusan Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen konsentrasi sumber daya manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya mengenai pelatihan dan perkembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar evaluasi dan perbandingan.

c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan untuk masukan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) di lingkungan perusahaan guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah tersebut dalam penelitian ini, sehingga dapat didiskusikan secara lebih fokus dan mendalam. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada pelatihan dan perkembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan dan landasan dalam menganalisis batasan masalah serta kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial.