BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan energik untuk mendukung misi, sasaran dan strategi organisasi (Faeni, 2017). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan mendukung karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, terutama dalam hal kinerja (Pangestika et al., 2019).

Indonesia telah memasuki milenium ketiga yang mengalami perubahan yang cepat dan radikal dari wacana sosial-politik, keamanan dan pertahanan. Perubahan tersebut adalah perkembangan teknologi, komunikasi dan transportasi, gelombang demokratisasi, saling ketergantungan hubungan antar bangsa dan sebagai pemicu utama arus globalisasi (Thamrin, 2018).

Kinerja diartikan sebagai ekspresi dari kemampuan intelektual yang didasarkan pada sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja, tetapi pada kenyataannya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan hanya bekerja, tetapi termasuk bagaimana pekerjaan itu terjadi. Kinerja adalah tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi dan kepuasan serta kontribusi terhadap masalah ekonomi perusahaan kinerja selalu dihargai karena berkaitan erat dengan keberhasilan perusahaan itu sendiri (Faeni et al., 2019).

Pengaruh Pelatihan.., Novia Auliawati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum (Setyawati, 2019).

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan (Meutia et al., 2019).

Penilaian tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu (Prasetyo & Marlina, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pelatihan, untuk itu karyawan harus diberikan pelatihan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Pemberian pelatihan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menimimalkan waktu dan biaya yang dikeluarkan.

Pelatihan merupakan 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. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya agar dapat bekerja secara profesional, bersemangat dan berkomitmen tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Subroto, 2018).

Pengaruh Pelatihan.., Novia Auliawati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

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., 2019). Pengembangan Karir adalah suatu keadaan dimana terdapat indikasi tingkat perkembangan pekerja pada suatu institusi pada jenjang karir yang ditentukan oleh institusi terkait (Faeni et al., 2021).

Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang telah direncanakan (Larasati et al., 2021).

PT. Kaho Indah Citra Garment merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi. Adapun alamat PT. Kaho Indah Citra Garment yaitu bertempat di Jl. Sumatera RT.2/RW.1, Sukapura, Kec. Cilincing, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi, tentunya PT. Kaho Indah Citra Garment perlu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan yang baik dan juga pengembangan karirnya sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah pelatihan yang terdapat pada PT. Kaho Indah Citra Garment yaitu pelatihan tidak dilakukan secara rutin, akan tetapi hanya dilakukan jika ada kebutuhan saja. Kurangnya pelatihan menyebabkan karyawan dalam bekerja tidak optimal.

Masalah lain yang terdapat pada PT. Kaho Indah Citra Garment yaitu pengembangan karir, banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka sehingga membuat karyawan tidak memiliki semangat kerja lalu mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun dan juga membuat karyawan tidak memiliki keberanian untuk melangkah lebih maju untuk kemampuan potensial yang dimiliki oleh karyawan.

Adanya permasalahan diatas akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada data absensi yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Berikut data absensi yang peneliti dapat dari PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara.

Tabel 1. 1 Data Absensi PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara

	Jumlah Karyawan (Sakit, Izin, Cuti dan Alpha)				
Tahun	**Sakit**	**Izin**	**Cuti**	**Alpha**	**Total**
2019	21	85	17	10	133
2020	28	95	9	12	144
2021	35	98	12	16	161

Sumber: PT. Kaho Indah Citra Garment, 2022

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara"**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.
2. Bagi Universitas

   Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di bidang sumber daya manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar evaluasi dan perbandingan.
3. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

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

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini dibahas 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 atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan 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 DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan analisis.

Pengaruh Pelatihan.., Novia Auliawati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

BAB V PENUTUP

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Pengaruh Pelatihan.., Novia Auliawati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022