

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik di instansi maupun di perusahaan. Suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia karena memiliki dampak yang besar terhadap proses berjalan dan berkembangnya suatu organisasi. Ketika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik, maka menjadi sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis. Kuantitas sumber daya manusia tanpa kualitas yang baik akan menjadi beban bagi organisasi. Sedangkan kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia dari segi keterampilan, baik keterampilan fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama untuk mempercepat tugas pokok dan fungsi suatu organisasi. Pelatihan dilakukan sebagai sarana peningkatan kompetensi dan pencapaian pengembangan profesional peserta pelatihan. Manfaat pelatihan menjadi lebih penting karena tuntutan jabatan atau jabatan akibat kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat antara perusahaan sejenis. Seluruh karyawan harus mampu bekerja secara efektif, efisien, kualitatif dan kuantitatif guna meningkatkan daya saing perusahaan ( Wiastono, 2022)

Demikian pula di Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja (LPK) PT. Miraino Hashi Jaya adalah lembaga pelatihan tenaga kerja yang didirikan dengan spirit untuk memajukan anak bangsa dalam berkarya di negara Sakura, Jepang. Fokus utama LPK Miraino Hashi Jaya adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri. dengan pelatihan inti yaitu pelatihan bahasa, budaya dan etos kerja. bergerak di bidang mekanikal, kontruksi, perawat, pengelolaan makanan, pertanian dan perusahaan desain, didirikan untuk memenuhi kebutuhan akan layanan dan solusi dalam desain dan konstruksi bangunan untuk kepuasan konsumen Untuk itu perusahaan berkomitmen untuk menjalin dan memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan banyak perusahaan, efisiensi dan ketepatan kerja, serta standar

nasional dan internasional menjadi pedoman perusahaan dalam pengembangan jenjang karir karyawan sehingga karyawan dapat menumbuhkan rasa profesionalisme. Fenomena pengembangan karir yang terjadi di LPK Miraino Hashi Jaya dapat dilihat dari data pengembangan karir peserta pelatihan di LPK Miraino Hashi Jaya periode Bulan Januari sampai Maret disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Waktu Pengembangan Karir**

Bulan	Masa tunggu maggang	Aktual	Devisiasi
Januari	3 Bulan	5 Bulan	2 Bulan
Februari	3 Bulan	7 Bulan	4 Bulan
Maret	3 Bulan	4 Bulan	1 Bulan

Sumber : LPK Miraino Hashi Jaya 2022

Tabel berikut merupakan data Peserta dalam pencapaian pengembangan karir dengan masa tunggu selama 3 bulan ,pada kenyataannya kondisi tidak sesuai aktual yang sebenarnya. Dapat di lihat adanya devisiasi bulan Januari selama 2 bulan, Februari 4 bulan,dan Maret 1 bulan.

LPK (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja) adalah lembaga nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan. Lembaga ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terbaik. kualitas sumber daya manusia itu harus didukung dengan pelatihan yang diberikan oleh lembaga pelatihan kejuruan yang secara tidak langsung membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Tujuan lembaga pelatihan kerja dalam menyelenggarakan pelatihan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan berdaya saing. Serta untuk mengembangkan disiplin dan Produktifitas, berkelanjutan juga diharapkan dapat meningkatkan dan membekali keterampilan untuk meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Kadek Suadnyana 1 & I Wayan Gede Supartha, (2018) yang menyatakan bahwa hubungan pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rama Niati et al.,

(2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir.

Spencer dan spencer dalam buku ( Sudaryo,et al.,2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara perilaku dan berfikir,menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu

Pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004) Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wardhani, 2020),menuliskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada pengembangan karir dan kinerja guru. Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa pengembangan karir mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Angga, 2018) mengenai Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variable intervening di kantor BPJS ketenagakerjaan cabang madiun, kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai  $t$ -hitung  $5,049 > t$ tabel  $1,669$  dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$ .

Seorang peserta training harus memiliki kemampuan Intelektual yang baik, Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan intelektual dan memiliki moral, sebab keduanya merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diimpikan oleh semua karyawan dalam perusahaan , karena sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia dalam meraih kesuksesan perusahaan. Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan dasar yang terkait dengan proses kognitif, pembelajaran lebih banyak menggunakan keterampilan matematika dan linguistik, dan umumnya hanya mengembangkan keterampilan kognitif individu (menulis, membaca, memori, berhitung, dan respons)(Agus & Savitr, 2017). Penelitian yang dilakukan. Marlinang,(2019) dalam penelitiannya Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PTPN. III (Persero)

Medan, bahwa hasil penelitian berdasarkan analisis uji parsial Kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan terutama terkait faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. maka, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui perkembangan lebih lanjut. Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul *Efek mediasi kompetensi pada pencapaian Pengembangan Karir dengan Pelatihan dan Kemampuan Intelektual*.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan intelektual terhadap pengembangan karir ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan intelektual terhadap kompetensi ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir ?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir melalui kompetensi?
7. Bagaimana pengaruh kemampuan Intelektual terhadap pengembangan karir melalui kompetensi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan intelektual terhadap pengembangan karir.

- 3 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan intelektual terhadap kompetensi.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir melalui kompetensi
7. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan Intelektual terhadap pengembangan karir melalui kompetensi

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

1. Hasil penelitian tersebut diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan pelatihan ,kemampuan intelektual,kompetensi dan pengembangan karir
2. Hasil penelitian tersebut diharapkan bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan proses pelatihan, sehingga bagi para pendidik bisa meningkatkan peran serta dalam proses pembelajaran untuk lebih memacu untuk aktif dan berpartisipasi lebih baik.
3. Penelitian ini bisa menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya yang ingin mempelajari pelatihan bahasa , dan lembaga pelatihan kerja lainnya

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT.Miraino Hashi Jaya . Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, . Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menemukan kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan .

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini Batasan masalah yang ditetapkan adalah Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar pelatihan,kemampuan intelektual,kompetensi dan pengembangan karir.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan diuraikan secara sistematis dalam membaginya dalam 5 bab yang setiap babnya memiliki sub bab seperti berikut ini

**BAB I PENDAHULUAN** Dalam bab ini diuraikan penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan juga sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** Dalam tinjauan pustaka akan dibahas mengenai pengertian dari Pelatihan, Intelektual, Kompetensi, Pengembangan Karir. menurut para ahli. Dalam bab ini dibahas mengenai tujuan, teori dari pelatihan, intelektual dan kompetensi pencapaian pengembangan karir. Terdapat pula penelitian terdahulu yang membahas mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** Menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang dilakukan, struktur organisasi perusahaan, tempat, waktu, jenis, sumber data, populasi dan sampel serta teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan metodologi penelitian.

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN** Pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

**BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL** Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.