

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya persaingan ketat yang disebabkan oleh pesatnya perubahan teknologi pada setiap aspek kehidupan, maka setiap perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik serta mencapai hasil dan tujuan yang maksimal membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta mempunyai kompetensi dan kemampuan pada bidangnya. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengendalikan setiap komponen dalam perusahaan. Pentingnya komponen sumber daya manusia ini, karena berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena dengan memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan dengan optimal. Menurut Rini (2010) dalam (Tjong Fei Lie, 2018) perhatian di bidang sumber daya manusia tidak boleh dilupakan karena pada bidang itu merupakan langkah awal ketika merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Karena sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus mampu memanfaatkan potensi setiap sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin sehingga akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dengan cara memberikan pelatihan kerja serta pengembangan karir karyawan pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001) dalam (Fauzi, 2020:3) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja itu merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki aspek mutu yang baik.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Individu PT ASABRI (Persero)

Tahun 2020-2021

Performance Indicator		2020			
		96%			
Indikator	Jauh Diatas Standar	Diatas Standar	Sesuai Standar	Dibawah Standar	Jauh Dibawah Standar
Amanah	25%	60%	6%	2%	2%
Kompeten	7%	68%	3%	8%	9%
Harmonis	5%	75%	4%	10%	6%
Loyal	3%	69%	10%	5%	3%
Adaptif	3%	80%	9%	7%	1%
Kolaboratif	20%	50%	10%	6%	4%
Performance Indicator		2021			
		95%			
Indikator	Jauh Diatas Standar	Diatas Standar	Sesuai Standar	Dibawah Standar	Jauh Dibawah Standar
Amanah	31%	52%	4%	1%	4%
Kompeten	6%	75%	11%	2%	2%
Harmonis	6%	70%	10%	5%	9%
Loyal	5%	75%	7%	4%	5%
Adaptif	7%	75%	10%	0,9%	0,5%
Kolaboratif	30%	60%	6%	2%	4%

Sumber: PT ASABRI (Persero) Jakarta Timur

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pada PT ASABRI (Persero) Jakarta Timur secara individu yang dinilai berdasarkan standar pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu tahun sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2020-2021 penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan standar kerja sebesar 1%. Penilaian sudah melewati standar perusahaan di atas 80%. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing. Karyawan yang baru diterima oleh perusahaan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian kerja diberikan pelatihan kerja sehingga pegawai tersebut dapat menjadi pegawai yang terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan pelatihan kerja.

Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Dengan diikuti sertakannya seorang karyawan dalam pelatihan tertentu, maka akan terjadi peningkatan kemampuan dan keterampilannya, sehingga membuat peran seorang karyawan menjadi lebih luas dan lebih berdaya guna bagi perusahaan tertentu.

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Kerja di PT ASABRI (Persero)
Tahun 2021-2022

No.	Nama Kursus	Tanggal Kursus	Institusi Penyelenggara
1.	Expert Insight “Building Habit Of Excellence”	28/10/2021	BUMN Center of Excellence Insurance Cluster And Pension Fund

2.	Internalisasi Akhlak	18/12/2021	Divisi SDM PT ASABRI (Persero)
3.	Standar Layanan	13/2/2022	Divisi Strategi SDM PT ASABRI (Persero)
4.	Program Reguler Corporate Manajemen Risiko	08/6/2022	Divisi SDM dan Hukum PT ASABRI (Persero)
5.	Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dan pengendalian Gratifikasi	14/7/2022	Divisi Kepatuhan Hukum PT ASABRI (Persero)

Sumber: PT ASABRI (Persero) Jakarta Timur

Selanjutnya karyawan sangat memperhatikan posisi dan jenjang karirnya dalam sebuah perusahaan apakah mampu meningkat lebih tinggi sehingga dapat memperoleh gaji yang lebih besar, hal ini merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hadi (2013) dalam (Tahir & Ahmad, 2020) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Fenomena pengembangan karir yang terjadi pada PT ASABRI (Persero) adalah dimana karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih berkembang, namun penempatan promosi yang diberikan biasanya berbeda dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut membuat karyawan harus benar-benar memulai dari 0 untuk pembelajaran hal baru pada jabatan baru tersebut.

Program pelatihan kerja dan pengembangan karir yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomer 2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, menurut jenis usahanya PT ASABRI (Persero) merupakan asuransi jiwa, sedangkan menurut sifat penyelenggaraan usahanya PT ASABRI (Persero) bersifat sosial, sehingga dapat dikatakan bahwa PT ASABRI (Persero) adalah sebuah BUMN yang bergerak dibidang Asuransi Sosial dan Pembayaran Pensiun khusus untuk Prajurit, TNI, Anggota Polri dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kementerian Pertahanan (Kemhan) dan Polri. Oleh sebab itu perlu bagi perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang berkualitas dengan adanya pelatihan kerja dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kreatifitas dan peningkatan kinerja karyawan.

Adapun hasil dari uraian diatas maka riset ini bertujuan untuk mengenali pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan guna untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada PT ASABRI (Persero). Sedangkan dalam meningkatkan efisiensi kerja perhatian utama difokuskan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat dari pekerjaan dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Sedangkan pelatihan juga dibutuhkan karena untuk menentukan dan mengukur kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dan didukung dengan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada PT ASABRI (Persero), maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas, maka kita dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur ?

- b. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur ?
- c. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur.
- b. Untuk membuktikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur.
- c. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di Jakarta Timur.
- d. Untuk mengetahui besarnya kontribusi faktor pelatihan kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja karyawan PT ASABRI (Persero) di 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 pengembangan pola pikir penelitian mengenai pelatihan kerja karyawan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- b. 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 pada karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.5 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga pada penulis maka perlu dibatasi masalah terkait jumlah variabel yaitu hanya 3 variabel yang meliputi: 2 variabel independen (Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir). Sedangkan 1 variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, peneliti Menyusun secara sistematika kedalam lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah dimana permasalahan dalam penelitian berasal dari PT ASABRI (Persero) yang diuraikan menjadi beberapa sub bab yang berisi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai beberapa teori dan variabel – variabel yang diteliti seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan, kerangka berfikir, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian yang berisi tentang: desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai profil perusahaan serta menguraikan hasil penelitian dan analisis terkait pengaruh

pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT ASABRI (Pesrero) di Jakarta Timur. Disertai dengan bagan-bagan yang mempermudah pemahaman pembaca yang diuraikan: deskripsi, data hasil penelitian, pengolahan data hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

