

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi pasti membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak suatu perusahaan atau organisasi tersebut untuk menggapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dalam menghadapi era persaingan yang semakin melesat, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Menurut (Safitri, 2019) Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk bisa mencapai kesuksesan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan

tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. (Putri & Ratnasari, 2019) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Dengan adanya kinerja yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan maka dalam suatu perusahaan harus mengadakan program pelatihan yang di mana ini akan memperbaiki kinerja para karyawan perusahaan.

Menurut (Martina & Syarifuddin, 2020) Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubah perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, dalam hal ini pelatihan sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target atau tujuan yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkat keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk

karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi mana karyawan yang pantas atau tidak untuk dinaikkan jabatannya.

Mengenai jabatan, di dalam suatu perusahaan pasti terdapat program pengembangan karier, jenjang karier atau pengembangan karier menurut (Humaira et al., 2020) merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan. Menurut (Wahida & Asniwati, 2023) Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Andalan Berjaya Nusantara merupakan perusahaan *outsourcing* yang memberikan pengalaman, pengetahuan serta keahlian dalam mencari, melatih, mengarahkan dan menempatkan serta mengelola tenaga kerja marketing yang berkualitas untuk para pelanggan, hal ini terbukti dengan adanya *performance* atau penghargaan yang didapat PT. Andalan Berjaya Nusantara sebagai *The Best Sales Agency Personal Loan ANZ Bank*, serta *The Best Sales Agency Personal Loan DBS Bank*. Adapun visi dari PT Andalan Berjaya Nusantara ini adalah “Menjadi Perusahaan *Outsourcing* yang Berkualitas dengan Standard Pelayanan yang baik dan juga menyediakan sumber daya manusia yang profesional”, serta misinya adalah “Terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan klien serta dapat membina hubungan kerja sama jangka panjang dan meraih peluang pasar bebas

dalam bisnis *outsourcing* di mana konsep *outsourcing* sendiri dibutuhkan banyak perusahaan pada saat ini”.

Berdasarkan awal riset kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara menurun, menurunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari efektivitas kerja karyawan yang menurun dan kualitas kerja karyawan pada beberapa bulan terakhir juga menurun yang mengakibatkan sulitnya suatu kelompok atau tim pada PT Andalan Berjaya Nusantara untuk merealisasikan tujuannya, begitupun perusahaan juga akan sulit dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dari permasalahan kinerja yang terjadi ini disebabkan oleh sistem pelatihan yang dilakukan pada PT Andalan Berjaya Nusantara tidak stabil, karena pada 6 bulan terakhir terhitung sejak bulan Februari 2023 perusahaan tersebut mengalami masalah pada pelatihannya, pada 6 bulan terakhir *report* data pelatihan di PT Andalan Berjaya Nusantara disimpulkan bahwa karyawan lama yang usia masa kerjanya sekitar 6-8 bulan dan 9-12 bulan masa kerja yang seharusnya mengikuti pelatihan, namun pada 6 bulan terakhir ini hanya sekitar 30-40% saja yang mengikuti pelatihan dari 200 karyawan yang ada, hal itu terjadi karena kurang tegasnya perusahaan dalam memberi arahan kepada karyawan agar selalu mengikuti pelatihan, dan metode pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan membosankan, serta materi yang diajarkan atau isi pelatihan hanya itu-itu saja, dan terbilang tidak ada perkembangan. Sedangkan dasar dilakukannya pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja agar menjadi lebih baik lagi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan dalam berjenjang karier. Maka dari itu jika pelatihan yang dilakukan oleh

perusahaan berjalan dengan baik dan semestinya maka kinerja karyawan juga akan semakin baik dan tidak akan mengalami penurunan. Namun, bukan hanya pelatihan saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi salah satu faktor selain pelatihan adalah jenjang karier atau pengembangan karier, maka dari itu jika pengembangan karier yang dilakukan perusahaan tidak baik hal ini akan membuat kinerja karyawan juga menurun.

Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian. Tetapi jika dilihat dari sisi level manajemen atau tingkatan manajemen bisa dibagi ke dalam empat jenjang manajemen sesuai fungsi dan tugasnya, jenjang manajemen pada perusahaan PT Andalan Berjaya Nusantara terdiri dari marketing, yaitu seorang pegawai perusahaan yang dalam pekerjaannya memiliki target pemasaran untuk mendapatkan konsumen yang biasanya dihitung setiap bulan. Target pekerjaan itu menjadi ukuran penilaian kinerja bagi perusahaan; core team, yaitu leader yang memimpin dan membimbing para anggota team marketing; sales manager/supervisor, yaitu seorang yang membuat dan memberikan deskripsi kerja kepada karyawan agar pekerjaan dilakukan secara detail dan berjalan sesuai rencana serta mampu memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan, baik antar divisi atau sesama karyawan; regional sales manager/kepala cabang, yaitu jabatan eksekutif yang mewakili kantor pusat di daerah-daerah tertentu. Posisi ini dibutuhkan untuk memastikan seluruh daerah cabang beroperasi sejalan dengan tujuan kantor pusat.

Berdasarkan data jenjang karier pada PT Andalan Berjaya Nusantara tahun 2022 menunjukkan bahwa ada beberapa tim bagian marketing yang tidak mendapatkan kesempatan berjenjang karier yang sama dengan tim marketing lainnya yaitu ada 4 tim marketing yang terdiri dari tim marketing C, F, G, dan H, padahal lama masa kerja mereka terbilang cukup lama, hal ini disebabkan oleh kualitas kerja mereka yang menurun, dan tidak memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, penyebab menurunnya kualitas kerja karyawan pada bagian tim marketing tersebut dikarenakan kurangnya pelatihan dan pendidikan yang didapat, dan hal tersebutlah yang mengakibatkan kualitas kerja dan kontribusinya kurang baik kepada perusahaan. Sedangkan dengan adanya pengembangan karier ini membuat karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan promosi jabatan yang diinginkan. Dengan adanya program pelatihan dan pendidikan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi mana karyawan yang pantas atau tidak untuk di naikkan jabatannya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Jenjang Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Berjaya Nusantara”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara ?
2. Apakah jenjang karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara ?
3. Apakah pelatihan dan jenjang karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara

1.4 Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh pelatihan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara untuk digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya, dan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menyelesaikan tugas akhir Skripsi penulis dalam Program Studi Manajemen.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pembaca

Pembaca dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pelatihan dan jenjang karier, dapat mengetahui pentingnya pelatihan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan, dapat mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara, dan sebagai bahan pertimbangan bagi para perusahaan agar lebih menjamin pelatihan kerja dan jenjang karier di perusahaan

b. Bagi perkembangan penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi bagi peneliti yang akan meneliti penelitian yang sama.

1.5 Batasan masalah

Diperlukannya batasan masalah ini agar penelitian ini lebih fokus dan terarah ke dalam permasalahan yang terjadi, maka penelitian ini hanya terfokus pada analisis pengaruh pelatihan dan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Berjaya Nusantara.

1.6 Sistematika penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Memberikan penjelasan tentang latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memberikan penjelasan tentang landasan teori yang mendasari topik di dalam penelitian, dan kumpulan penelitian yang dengan topik yang sama dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Memberikan penjelasan tentang metode penelitian, tahapan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data dan metode untuk analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Memberikan penjelasan tentang hasil penelitian terkait dengan teknik pengujian dan pembahasan/analisis data hasil penelitian. Penyajian data hasil penelitian dapat berupa teks, tabel, gambar, grafik atau foto serta memberikan pemaparan penjelasan terkait hasil penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah diolah, serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.