

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting, hal mana manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi didalamnya menjadi tidak teratur, sehingga pada prinsipnya manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang optimal dan sesuai dengan keinginan. Manajemen juga mengharapkan keberhasilan yang baik dalam kemampuan manusianya (SDM) baik dengan *Pengetahuan, Teknologi, Skill*, maupun *Waktu* yang dimiliki agar dapat dikembangkan karir karyawannya dengan membagi tiap tugas masing-masing serta tanggungjawabnya kepada orang lain sehingga dapat saling menguntungkan untuk tujuan suatu perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan suatu produktivitas para kinerja organisasinya yang memerlukan dukungan untuk dapat melatih pengetahuan, kemampuan dan lainnya. Dalam keadaan dunia saat ini sangatlah menuntut para kinerja agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar dan keahlian-keahlian yang sangat berpengaruh pada setiap kemampuan kinerjanya, maka perusahaan pun harus menyelenggarakan program pelatihan kerja untuk karyawan yang belum begitu banyak keahlian khusus yang mereka peroleh, oleh karena itu perlu agar karyawan pun dapat mengembangkan karirnya dengan adanya kegiatan pelatihan-pelatihan.

Setiap organisasi harus mampu berperan dan ikut serta dalam melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan untuk meningkatkan dan mewujudkan pengembangan karirnya. Kegiatan ini dilakukan agar menambah wawasan penguasaan keahlian, pengetahuan dan sikap suatu organisasi.

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis atau terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan adanya pelatihan yang tepat, maka dapat menjadikan karyawan bekerja lebih baik, benar dan sesuai dengan bidangnya serta dapat menjamin setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan tepat.

Selain itu pelatihan dan pengembangan sangat memegang peranan penting untuk diperlukan karena semakin beragamnya karyawan dengan persaingan global yang makin meningkat dan semakin menuntut karyawan untuk mengembangkan tugas-tugas dan tanggung jawab yang lebih besar bila, bila mana ada perubahan teknologi yang diterapkan sehingga adanya ketersediaan kemampuan dan keahlian personel yang ada. Jadi pelatihan dan pengembangan bukan hanya untuk karyawan baru saja, akan tetapi juga karyawan lama juga ikut serta dalam adanya keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan organisasinya.

Dalam setiap organisasi selalu dihadapkan pada suatu kondisi yang fleksibilitas terhadap perubahan-perubahan tersebut sehingga perlunya dukungan oleh sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan setiap organisasinya dan mampu merespon dengan cepat dan tanggap setiap perkembangan. Pengembangan karir sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena pengembangan karir sangat berorientasi pada suatu tantangan bisnis di masa yang akan datang untuk menghadapi perubahan dunia bisnis terhadap adanya pesaing.

Pengembangan karir mempunyai eksistensi di masa depan, hal mana tergantung pada sumber daya manusianya sebagai sumber daya manusia yang harus dilakukan dalam pembinaan untuk para pekerja yang akan dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Pengembangan karir itu sendiri adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh pihak yang bersangkutan atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Selain itu keberhasilan dari setiap organisasi perlu melihat kualitas dari setiap kinerja karyawannya yang ikut serta di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan kunci dari pencapaian kinerja yang optimal serta berkompeten dan

profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja tersebut merupakan serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja seseorang atau sekelompok yang berhasil melaksanakan hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT TELKOM INDONESIA ”*

1.2 Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT TELKOM INDONESIA
2. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT TELKOM INDONESIA
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT TELKOM INDONESIA

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan dan dapat dijadikan sebagai informasi untuk mengembangkan penelitian sebelumnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan akan bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam rangka memberikan masukan untuk meningkatkan sumber daya manusia, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian berkelanjutan oleh pihak-pihak lain yang membutuhkan dan berkepentingan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian indentifikasi masalah di atas, peneliti perlu mengidentifikasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. penelitian ini di fokuskan pada pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT TELKOM INDONESIA

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami secara keseluruhan, maka penelitian skripsi ini dibagi dalam 5 bab, sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latarberlakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik dan analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis dan hasil pengeolahan data dan pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis pembahasan serta saran dari hasil temuan.

