

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen memiliki tiga dimensi, yakni sumber daya, pengelolaan, dan tujuan. Pada hakikatnya, manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan mempunyai cita-cita memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya.

Olah pikir dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta orang yang cerdas secara kinestetik adalah orang yang mampu mengaktualisasikan diri melalui olah raga guna mewujudkan insan yang sehat secara jasmani, dan sumber daya manusia yang memiliki ketiga hal tersebut, menjadi sumber daya manusia profesional yang pada gilirannya akan menjadi subyek utama, dalam upaya untuk menghasilkan barang dan jasa atau layanan yang berkualitas tinggi dan kompetitif.

Selain itu, setiap karyawan harus memiliki keahlian yang wajib dipenuhi sebagai salah satu syarat agar dapat bekerja secara profesional, terlebih tuntutan perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut memang tenaga kerja pilihan, jadi wajar ada beberapa bahkan hampir sebagian besar perusahaan besar melihat serta mempertimbangkan salah satu syarat yang harus dimiliki calon tenaga kerja untuk diangkat menjadi karyawannya, yaitu jenjang pendidikan atau pelatihan.

Dunia pekerjaan menjadikan seseorang harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan dalam lingkungannya.

Terdapat berbagai beban yang muncul dari setiap pekerjaan yang dilakukan, baik fisik, mental maupun sosial. Setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Ketika beban pekerjaan melebihi dari kemampuan seorang pekerja ataupun di bawah kemampuan dari seorang pekerja dan kurang memiliki keahlian dibidangnya, maka dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Selain itu, fenomena yang sering terjadi akhir-akhir ini khususnya di PT. Nawakara Perkasa Nusantara, yaitu masih ditemukan beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan karyawan tersebut belum mengikuti pelatihan, dimana pelatihan ini seharusnya diberikan kepada calon karyawan pada saat mereka akan bekerja di PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Sedangkan pada karyawan lama, masih banyak terdapat penyimpangan-penyimpangan baik itu dalam hal laporan kerja, laporan keuangan, laporan pemasaran, laporan operasional, dsb. Hal ini dikarenakan system yang dipakai oleh perusahaan belum sepenuhnya tersalurkan kepada seluruh elemen manajemen, sehingga membuat beberapa pekerjaan tertunda. Dengan pekerjaan yang tertunda tersebut, secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen. Oleh sebab itu pelatihan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan baik itu untuk pekerjaan yang sifatnya rutinitas ataupun pekerjaan yang sifatnya spesifik menurut peneliti dirasa sangat penting, karena tentu akan menunjang pekerjaannya sebagai karyawan dan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut yang pada akhirnya berimbas pada kenaikan gaji karyawan tersebut secara berkala. Jenjang karier yang jelas dan tentu tercapainya kepuasan dalam bekerja. Selain daripada pelatihan ada hal penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu pengembangan karier. Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karier di PT. Nawakara Perkasa Nusantara bahwasanya pengembangan kariernya belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektifitas dan *like and dislike*, dikarenakan orang tersebut dekat dengan “pimpinan” maka kariernya bagus dan tentu bagi karyawan lain, penilaian semacam ini

mengakibatkan terjadinya menurunnya kinerja karena mereka berfikir “percuma bekerja dengan baik karena pasti ujung-ujungnya ada orang lain yang sudah mengisi jabatan tertentu yang dimaksud”

Seharusnya manajemen dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karier yang sesuai dengan standar International Organization for Standardization atau yang biasa kita kenal (ISO), jadi dalam pelaksanaan manajemen dapat tetap meningkatkan karier dari masing-masing karyawan tersebut, tanpa harus mengorbankan kinerja yang berkurang karena pengaruh subjektifitas dan *like and dislike*.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian sebelumnya, maka kita dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
- b. Adakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
- c. Adakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara?

- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT, Nawakara Perkasa Nusantara?
- d. Untuk mengetahui faktor dominan dari pelatihan dan pengembangan karier yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi peneliti.

Adapun manfaat bagi peneliti agar peneliti lebih memahami faktor-faktor apa saja dari pelatihan dan pengembangan karier yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, lebih memahami pengaruh dominan dari pelatihan dan pengembangan karier ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara

- b. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi PT. Nawakara Perkasa Nusantara agar dapat mengetahui faktor apa yang paling penting dari sebuah pelatihan dan pengembangan karier di PT. Nawakara Perkasa Nusantara, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini tentu seiring dengan cita-cita perusahaan yang tertuang dalam visi dan misinya.

- c. Manfaat bagi Universitas

Sebagai bahan referensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya, tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dan faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja tersebut, serta menambah wawasan mengenai judul penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan karier yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Nawakara Perkasa Nusantara secara khusus, dan perusahaan secara umum.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang sudah dibahas diatas, maka penelitian ini dibatasi dalam hal pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Dimana pada variabel X_1 yaitu pelatihan akan dibatasi tentang tujuan pelatihan, pelatih atau instruktur, materi latihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Sedangkan pada variabel X_2 yaitu pengembangan akan dibatasi tentang kepuasan kerja, peningkatan kemampuan, sikap dan perilaku pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab yang berisi: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini menguraikan tentang:

landasan teori: pengertian sumber daya manusia, kinerja; pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek-aspek penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, pemeliharaan hubungan dengan karyawan., pelatihan; pengertian pelatihan, pentingnya pelatihan, tujuan pelatihan, strategi pelatihan, manfaat dan kebutuhan pelatihan, metode pelatihan, pengeruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, hubungan pelatihan dan kinerja, dimensi dan indikator pelatihan., pengembangan karier; hakikat karier, pengertian pengembangan karier, program pengembangan karier, 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 meliputi uraian 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 menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara. disertai bagan-bagan yang mempermudah pemahaman pembaca yang diuraikan: deskripsi data hasil penelitian, pengolahan data hasil penelitian/wawancara, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan/interpretasi hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan simpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial serta saran terhadap penelitian selanjutnya dan saran terhadap perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dengan cara meningkatkan kapasitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas dari sumber daya yang ada saat ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable lain agar hasil penelitian lebih akurat dan terpercaya, sedangkan untuk perusahaan dalam pengembangan karier, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan jalur karier dari karyawannya, agar karyawan dapat memproyeksikan karier mereka kedepannya.