

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

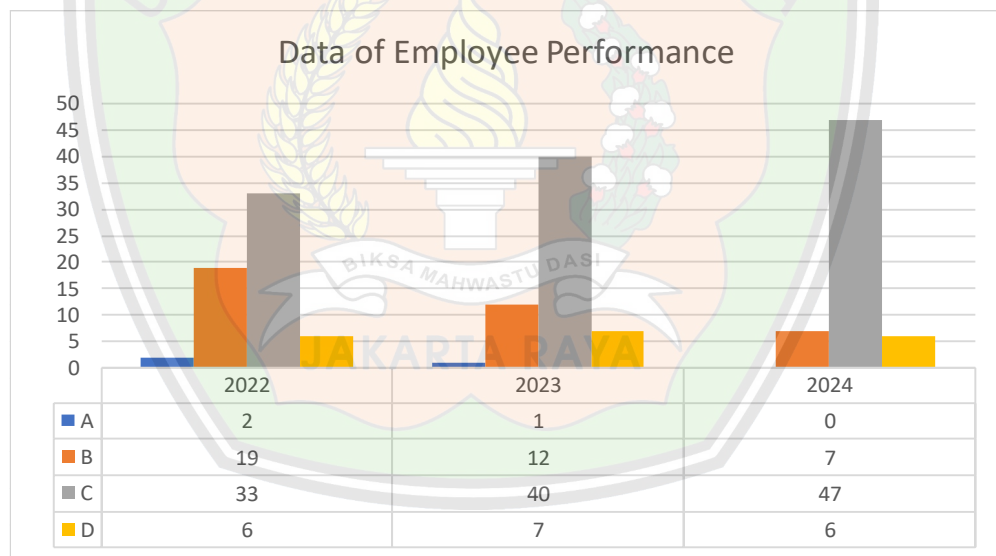
Di era kompetisi bisnis yang kian berat, tajam dan ketat, terutama terjadi pada perusahaan besar seperti manufaktur di desak supaya selalu berkembang dan bertahan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia mengumumkan bahwa industri manufaktur memiliki dedikasi terbesar untuk Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2024 sebesar 18,98%, (Kontribusi Industri Manufaktur ke PDB Capai 18,98 Persen pada 2024 - Supply Chain Indonesia). Hal ini membuat pertumbuhan ekonomi nasional juga meningkat. Namun, masalah seperti kurangnya motivasi di tempat kerja, ketidaksesuaian kemampuan diri dan posisi kerja menyebabkan menurunkan kinerja karyawan.

PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing (PT. MKM), salah satu perusahaan manufaktur dan merupakan bagian dari PT. Mitsubishi yang beralamat di Jl. Raya Bekasi KM. 21, Pulo Gadung, Jakarta Timur, 13930. PT. MKM beroperasi pada tahun 1973 dengan diawali pabrik *stamping*, kemudian ditahun 1983 dilanjutkan dengan pabrik mesin. PT. MKM membuktikan bahwa bisa menjadi yang terbaik dalam pembuatan komponen *Fuso Truck and Bus Corporation*. Dalam memperpanjang keandalan dan mutu produknya, PT. MKM menekankan pada

kualitas sumber daya manusia supaya mampu memberikan kinerja yang baik agar mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. SDM bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, karyawan, personel, pegawai selaku penggerak perusahaan dan atau organisasi dalam merealisasikan keberadaannya, (Kristanti *et al.*, 2023). SDM harus dikendalikan dengan baik supaya menghasilkan proporsi antara kebutuhan SDM dengan kemajuan perusahaan.

Gambar 1. 1 Diagram Kinerja Karyawan (2022-2024)



Sumber: HRD PT. MKM, 2025

Berdasarkan gambar 1.1, kinerja karyawan PT. MKM pada bagian *Engine* mengalami penurunan. Untuk penilaian A, pada tahun 2022 sebanyak 2 orang, selanjutnya di tahun 2023 sebanyak 1 orang, dan di tahun 2024 tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian A. Untuk penilaian B, pada tahun 2022 sebanyak 19

orang, selanjutnya di tahun 2023 sebanyak 12 orang, dan di tahun 2024 sebanyak 7 orang. Untuk penilaian C, pada tahun 2022 sebanyak 33 orang, selanjutnya di tahun 2023 sebanyak 40 orang, dan di tahun 2024 sebanyak 47 orang. Untuk penilaian D, pada tahun 2022 sebanyak 6 orang, selanjutnya di tahun 2023 sebanyak 7 orang, dan di tahun 2024 sebanyak 6 orang.

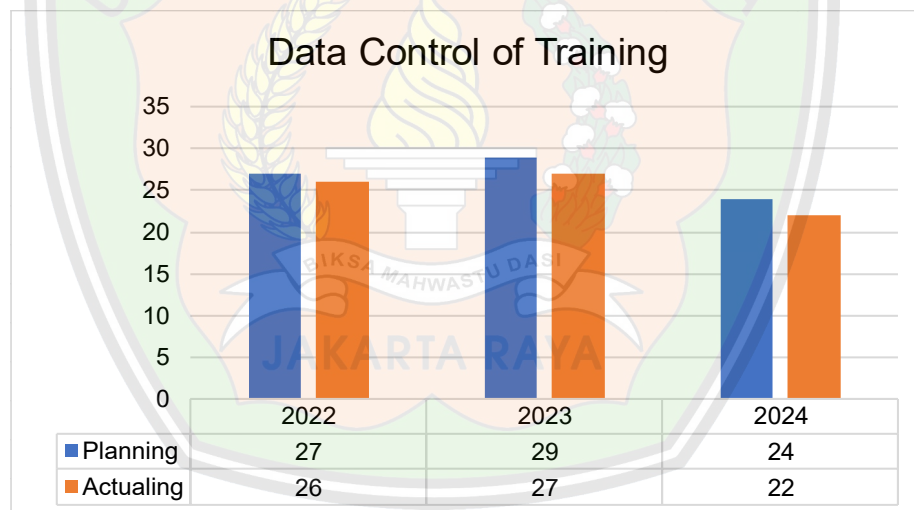
Pengelolaan SDM diawali dari perekrutan sampai kepada pengembangan karir, jika SDM pada perusahaan tidak mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dapat menyebabkan menurunnya produktifitas dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menimbulkan dampak bagi perusahaan, (Katimko, 2023).

Selain itu, dalam upaya keberhasilan mencapai tujuan perusahaan, kendala yang dijumpai tidak hanya pada bahan baku, peralatan kerja, mesin produksi, modal dan lingkungan kerja saja, namun berkaitan juga dengan SDM yang mengoperasikan aspek produksi lainnya. SDM sebagai aspek produksi, sama halnya aspek lainnya tersebut merupakan *input* yang diproses perusahaan untuk memberikan *output*. Karyawan dalam perusahaan harus memiliki *skill* yang dilatih, guna menjadikan mereka sumber daya yang ahli dan terampil dalam menjalankan tugasnya. Berkenaan dengan hal tersebut perlu disadari bahwa pelatihan adalah aspek penting bagi karyawan. Oleh karena itu, pengaturan karyawan pada suatu posisi pada bidang kerja tertentu belum dapat menjadi jaminan bahwa mereka akan secara otomatis sukses dalam pekerjaannya, (Maksin *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang peneliti lakukan dengan pihak *Human Research and Development* (HRD) PT. MKM, pelatihan dilakukan

berdasarkan kamus kompetensi. Namun kamus kompetensi tersebut hanya berfokus pada penilaian untuk pelatihan *soft skill*, sedangkan pelatihan untuk *hard skill* karyawan belum ada acuan penilaiannya. HRD juga mengatakan bahwa pelatihan dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan karena terjadinya efisiensi dalam perusahaan. Pelatihan pada PT. MKM pada tiap tahun dalam tiga tahun terakhir memiliki lebih dari dua puluh kali *planning training*. Namun pada kenyataannya (*actualing training*) lebih rendah daripada pelatihan yang direncanakan. Berikut data terkait pelatihan pada PT. MKM dalam tiga tahun terakhir:

Gambar 1. 2 Diagram Pelatihan Karyawan (2022-2024)



Sumber: HRD PT. MKM, 2025

Karyawan seringkali tidak mengetahui secara pasti bagaimana tanggung jawab dan apa peranannya. Kapasitas karyawan dan tuntutan pekerjaan harus disetimbangkan, salah satunya melalui program pelatihan. Apabila karyawan sudah melewati program pelatihan dan sudah ahli pada bidang kerjanya, mereka

membutuhkan penghargaan atas penambahan pengetahuan dengan mendapatkan promosi jabatan. Namun pada penelitian pendahuluan yang dilakukan, promosi jabatan pada PT. MKM lebih banyak dilakukan atas dasar relasi dan kemudian lama masa bekerja. Karyawan dengan istilah *based on creativity* bisa terkalahkan dengan dua faktor sebelumnya. Oleh karena itu, transparansi dalam sistem promosi jabatan yang dipakai dirasa masih belum sesuai.

Permasalahan tentang belum terdapatnya kepastian sejauh mana pelatihan dan promosi jabatan memang benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam, ada yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif, (Dewi & Rahmadani, 2024) dan (Winarum *et al.*, 2022), ada pula yang menyatakan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, (Karyono & Gunawan, 2021).

Berkaitan dengan promosi jabatan hasil penelitian, (Ekhsan & Nurlita, 2020) dan (Haryadi *et al.*, 2022) menyatakan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan, (Dewi & Rahmadani, 2024) menyatakan promosi jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Inkonsistensi pada hasil-hasil penelitian sebelumnya dan juga latar belakang diatas memunculkan urgensi penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk menguraikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing?
2. Apakah promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dinantikan untuk memberikan data yang berfaedah, baik secara teoritis maupun empiris guna organisasi untuk melangsungkan penelitian yang mencakup pelatihan, promosi jabatan, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan menggarap penelitian ini, diharapkan aspek-aspek terkait yang mempengaruhi pelatihan, promosi jabatan, dan kinerja pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing dapat memaksimalkan pengetahuan peneliti perihal hubungan antara variabel-variabel yang digarap dalam penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Dengan hasil dari penelitian yang digarap, diharapkan memberikan andil positif untuk perusahaan terutama karyawan dan manajer PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing sebagai referensi perumusan regulasi dalam perusahaan terkait dengan pelatihan dan promosi jabatan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diperuntukkan sebagai rujukan bacaan dan tambahan kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk dijadikan masukan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dari proposal terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan kepaduan proses penyusunan proposal skripsi, termasuk latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini medeskripsikan topik penelitian dan model penelitian konseptual umum yang digunakan untuk mendesain dan membangun sistem.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan desain penelitian, tahapan penelitian, model penelitian konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan tentang penelitian secara garis besar, pokok pembahasan, pemaparan hasil dan analisis dari pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas terkait kesimpulan dan juga saran dari peneliti bagi penelitian dikemudian hari.