

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan karir karyawan merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial dan memberikan kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri. Pengembangan karyawan merupakan komponen usaha organisasi yang diperlukan untuk bersaing dalam ekonomi baru untuk menjawab tantangan persaingan dan perubahan sosial serta memadukan kemajuan dan perubahan teknologi dalam desain pekerjaan. Pengembangan karir karyawan merupakan kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melayani pelanggan dan menciptakan produk baru dan solusi pelanggan. Pengembangan karir karyawan juga penting untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mempunyai talenta manajerial yang dibutuhkan melaksanakan strategi pertumbuhan dengan sukses. Karena perusahaan dan karyawan harus terus menerus belajar dan berubah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersaing di pasar yang baru, penekanan terhadap pelatihan dan pengembangan semakin meningkat.

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas. Program pelatihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan

baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Selain pelatihan kerja, dukungan organisasional juga memegang peranan penting dalam perusahaan terutama dalam hal dedikasi serta dukungan dari pihak manajerial perusahaan secara penuh untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja para karyawan agar secara bersama-sama bekerja demi kelangsungan hidup perusahaan yang berarti juga untuk mencapai kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan akan ditangkap sebagai stimulus dan diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Namun fenomena yang ada ada perusahaan menunjukkan bahwa dalam penerapan pelatihan kerja, hanya dilakukan untuk bagian tertentu yaitu para staff saja sehingga karyawan manajemen menengah dan bawah yang seharusnya lebih perlu dilatih ternyata tidak mendapatkan pelatihan kerja. Selain itu kinerja

karyawan tidak begitu diperhatikan atasan atau pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga hal ini tidak memicu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan kurangnya pelatihan kerja dan tidak diperhatikannya kinerja karyawan mengakibatkan pengembangan karir karyawan terlihat lambat.

Selain pelatihan kerja, kinerja juga mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Sering dijumpai masalah didalam perusahaan dengan sumber daya manusia yang tidak dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga pencapaian perusahaan tidak terwujud. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang masih tidak optimal. Beberapa faktor kinerja karyawan belum optimal dapat dilihat dari target pendapatan belum tercapai. Penyebab penurunan pencapaian target perusahaan diduga kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Fenomena lain yang menjadi penyebab dari kinerja karyawan menurun juga diduga karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan sehingga hal tersebut membuat semangat kerja karyawan cenderung tidak mengalami peningkatan. Dengan

kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut sangat berkaitan dengan penerapan pengembangan karir karyawan yang juga akan mengalami hambatan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis terdorong untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Pasific Medan Industri”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengembangan karir karyawan belum dilakukan secara keseluruhan sehingga ada karyawan yang merasa tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi.
2. Pelaksanaan pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki golongan *high level* manajemen sehingga pelaksanaan pelatihan belum dilakukan secara keseluruhan kepada semua karyawan.
3. Adanya kecenderungan kinerja karyawan yang belum mengalami peningkatan sesuai harapan pimpinan perusahaan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat penelitian yang luas bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Pasific Medan Industri.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam menyusun dan menetapkan strategi pemasaran agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

c. Bagi peneliti selanjutnya :

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa mendatang.

