

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya, adanya kebutuhan manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta merupakan suatu cara untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk memudahkan tercapainya suatu tujuan jika didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja dan pengembangan karier dari karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, organisasi melakukan investasi pada sumber daya manusia. Pada suatu perusahaan tentu mengandalkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tenaga kerja yang berbakat untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Lin dan Hsu 2017). Keunggulan kompetitif, kesuksesan, dan pertumbuhan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan yang optimal adalah sebuah kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam memastikan karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang sangat dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Kinerja karyawan yang profesional sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi jika mereka ingin tetap kompetitif. Namun, mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas

memerlukan proses yang tepat. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan karier untuk kinerja karyawan adalah langkah yang tepat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada era globalisasi ini teknologi dan bisnis berkembang dengan cepat. Karyawan perlu terus mengikuti perkembangan ini melalui pelatihan kerja untuk memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan dan efektif dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan atau pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Grönqvist dan Lindqvist, 2015). Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi karyawan, mereka bisa memperoleh atau dapat belajar mengenai sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek penting bagi perusahaan, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan adalah peningkatan kemampuan dalam berbagai keterampilan dan teknik kerja yang dibutuhkan saat ini (Memon *et al.*, 2016). Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Selain melalui pelatihan kerja, pengembangan karier juga sangat penting dan berpengaruh bagi para karyawan. Peluang pengembangan karier dapat mengurangi tingkat *turnover*. Ketika karyawan merasa bahwa mereka didukung dalam pengembangan karier mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap setia pada perusahaan dan berkontribusi secara maksimal. Pengembangan karier adalah proses yang berkelanjutan di mana suatu individu berusaha untuk mencapai tujuan perencanaan karier yang

disesuaikan dengan lingkungan kerja mereka (Priyono *et al.*, 2016). Selain itu, pengembangan karier diharapkan oleh setiap karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik (Afiyati, 2018). Pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan agar karyawan bisa mencapai jenjang karier yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karier yang harus dicapai oleh karyawan, membuat para karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan termotivasi untuk mencapai jenjang karier setinggi-tingginya. Pengembangan karier tidak hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi, tetapi untuk memberikan tanggung jawab dan penghargaan lebih terhadap usaha yang dilakukan oleh karyawan (Afiyati, 2018).

Menurut Andaryansyu dkk. (2022), sumber daya manusia tentunya memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan tentu memberikan tugas-tugas yang berat kepada karyawan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya. Hal ini dituntut oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan. Untuk memenuhi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan dituntut untuk lebih baik. Dalam beberapa tahun terakhir, pelatihan kerja dan pengembangan karier telah menjadi elemen yang sangat penting dari strategi sebuah perusahaan. Perusahaan pada era ini menyadari bahwa berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai motivasi, namun juga memungkinkan bagi perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja dengan keterampilan yang tinggi.

Perusahaan XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pendistribusian produk *fragrance* dan *flavour compounds*. Penjelasan teori-teori di atas sangat berkaitan dengan Perusahaan XYZ yang sebagian besar karyawannya membutuhkan pelatihan kerja dan pengembangan karier, karena berdasarkan hasil observasi awal terdapat beberapa karyawan di

berbagai divisi yang ada dalam perusahaan ini tidak bisa bekerja dengan maksimal dan memiliki performa yang menurun sehingga tidak bisa memiliki perkembangan di dalam karier karyawan tersebut. Hal ini di dukung oleh para atasan yang beberapa kali memberi teguran terhadap beberapa karyawan yang bekerja kurang maksimal, karena beberapa karyawan terutama karyawan baru tidak memahami sepenuhnya apa yang sudah menjadi tugas atau pekerjaan mereka. Permasalahan selanjutnya adalah dalam melaksanakan tugas, masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh beberapa karyawan karena kurangnya ketelitian dari karyawan sehingga beberapa kali mengakibatkan karyawan tidak bisa mengalami perkembangan di dalam karier mereka. Dalam rangka untuk memperoleh tujuan dari suatu perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan memiliki banyak pengaruh yang besar dalam terciptanya pengembangan karier yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan suatu karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dengan memiliki keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta bisa mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, pelatihan kerja dan pengembangan karier diduga berpengaruh bagi kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Perusahaan XYZ”**.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka pertanyaan penelitian yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ?

2. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada perusahaan XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini sangat diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi mengenai kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis isi dari laporan penelitian ini disusun berdasarkan tata cara penulisan laporan yang telah ditetapkan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan urutan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan berisi latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan

sistematika penyajian penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab tinjauan pustaka ini mencakup landasan teori yang berisikan teori utama yang digunakan dalam penelitian dan istilah-istilah penting yang muncul dalam judul penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ketiga yaitu metode penelitian ini berisi hal mengenai lokasi penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel, atau bentuk lain, bab ini juga memuat pembahasan tentang hasil penelitian yang berupa penjelasan secara teoritik.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan yang merupakan penjabaran singkat dari hasil penelitian dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan bab ini berisi saran yang ditujukan bagi peneliti dalam bidang sejenis yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian yang sudah diselesaikan.