

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Dimana karyawan merupakan sumber daya yang penting untuk suatu perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Suatu perusahaan pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih. Baik disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan harus mampu memperhatikan dan meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin, sehingga setiap individu dalam menjalankan tugas dapat merasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal di perusahaan. Perusahaan penting untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisa fenomenal dan aset dalam manajemen dengan tujuan tercapainya kelangsungan hidup perusahaan (Leatemia, 2018).

Tujuan organisasi Tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Asmawiyah et al., 2020). Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mengefisienkan potensi sumber daya manusia.

Maka hal yang membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi salah satunya dengan memberikan motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang karena didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang inilah yang disebut motivasi kerja. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi kerja sebagai pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu pelatihan kerja. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Sinambela, 2017). Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pelatihan bukan hanya tanggungjawab organisasi, melainkan juga tanggungjawab karyawan secara pribadi. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang

menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karya wan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah & Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

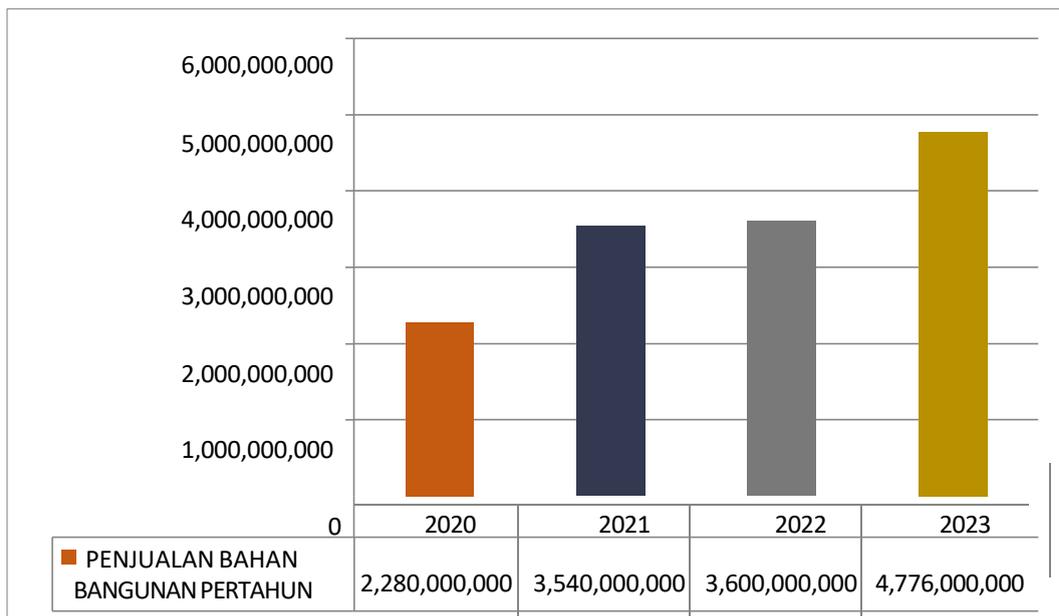
Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir juga sangat erat kaitannya dengan pelatihan. Karena dari adanya pelatihan juga untuk pengembangan karir setiap karyawan. Pelatihan menjadi sesuatu hal yang didapatkan pada saat ini, sedangkan pengembangan karir sebagai jangka panjang bagi karyawan dimasa yang akan datang dengan tujuan utamanya sebagai peningkatan kualitas kerja. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Setiawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Putri & Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di *Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali*. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitra Maju Kreasindo merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang perdagangan bahan bangunan. Perusahaan ini terlibat dalam penjualan

bahan bangunan yang mencoba untuk memenuhi keinginan dan permintaan konsumen walaupun dihadapkan dengan persaingan pasar yang cukup ketat.

Berikut adalah tabel omset penjualan perusahaan selama 4 tahun terakhir:



Sumber : HRD PT.Mitra Maju Kreasindo (2024)

Gambar 1. 1 Penjualan (Omset) PT. Mitra Maju Kreasindo, periode tahun 2020-2023

Berdasarkan data diatas perusahaan mengalami penurunan omset yang signifikan, dengan total pendapatan mencapai Rp 2.280.000.000. Penurunan ini terjadi secara langsung karena dampak pandemi COVID-19 yang melanda diseluruh dunia. Banyak perusahaan yang terpaksa menghadapi tantangan yang berat, sehingga perusahaan harus beradaptasi dengan kondisi yang ada untuk bertahan.

Memasuki tahun 2021, perusahaan mulai menunjukkan tanda-tanda pemulihan dengan omset meningkat menjadi Rp 3.540.000.000. Meskipun masih berada dalam pandemi. Pada tahun 2022, omset perusahaan mengalami

peningkatan yang lebih kecil, mencapai Rp 3.600.000.000. Akhirnya, pada tahun 2023, perusahaan mencatatkan peningkatan signifikan dengan omset mencapai Rp 4.776.000.000. Dengan demikian, omset perusahaan dari tahun ke tahun menunjukkan ketahanan dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi strategi-strategi yang diterapkan oleh perusahaan dalam menghadapi penurunan omset, termasuk inovasi dan perubahan operasional yang diperlukan untuk bertahan di tengah ketidakpastian. Mengingat bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam proses pemulihan, pemahaman tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja menjadi sangat relevan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejenis juga dilakukan oleh Darmawan & Anggelina (2022) yang memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hapsoro et al. (2022) menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara persal terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitra Maju Kreasindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang alat bangunan di Jambi, yang dalam operasionalnya bergantung pada kinerja optimal karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pengamatan, pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan belum dilaksanakan

secara maksimal, sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas kerja. Karyawan sering kali harus bekerja dengan pendekatan trial and error, mengamati dan mempelajari lingkungan kerja tanpa adanya panduan yang jelas. Kondisi ini menyebabkan lambatnya proses kerja dan berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan. Pelatihan yang lebih terstruktur dan sistematis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Maju Kreasindo, guna memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan produktivitas di masa mendatang.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik meneliti tentang pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga penulis menggunakan sampling jenuh atau sensus sebagai teknik pengambilan sampel. Data penelitian dianalisis dengan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 untuk melakukan penelitian. Hal ini lah yang melatarbelakangi penulis mengambil judul **“Pengaruh pelatihan Kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Maka, Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir, dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, akan fokus pada pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo Kota Jambi.

1. Penelitian menggunakan variabel X yaitu pelatihan kerja sebagai X1, Pengembangan karir sebagai X2, dan motivasi kerja sebagai X3. Serta variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya akan dilakukan pada karyawan PT. Mitra Maju Kreasindo yang berlokasi di Kota Jambi, tidak meliputi karyawan perusahaan lain di wilayah yang sama.
3. Penelitian ini membatasi responden dimana hanya karyawan tetap PT. Mitra Maju Kreasindo yang akan menjadi populasi penelitian.
4. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu SPSS 24
5. Penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk sebagai bahan pertimbangan

atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Maju Kreasindo
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Maju Kreasindo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Maju Kreasindo
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Maju Kreasindo

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan informasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan kerja karyawan yang berkaitan dengan Pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja.

2. Manfaat karyawan

Penelitian ini dapat digunakan untuk menyadarkan akan pentingnya pelatihan, pengembangan karir dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat peneliti selanjutnya

Memberikan referensi untuk penelitian lain yang memiliki permasalahan yang sama atau terkait.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian berikut penulis akan menguraikan secara lebih jelas mengenai gambaran umum dalam setiap bab laporan penelitian ini. Berikut uraian dalam penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian kerja, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan yang berhubungan dengan pokok masalah yang terdapat di tugas akhir ini. Seperti definisi, instrumen dan indikator dari pelatihan kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta kerangka penelitian dan hipotesis pada penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup pembahasan dari struktur penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel operasional.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil perhitungan dari data yang telah didapat dan diuji menggunakan SPSS 24 serta penjelasan dari hasil output yang didapatkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang dihasilkan dari analisis yang telah dilakukan, serta saran sebagai masukan yang didapatkan dari proses penelitian ini