

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin tajam. Akibatnya, sumber daya manusia (SDM) harus selalu memiliki kemampuan untuk proaktif mengembangkan diri. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yang berarti mereka ingin belajar dan bekerja keras untuk memaksimalkan potensi insaninya. Manusia merupakan aset paling berharga dalam menjalankan sebuah perusahaan, maka dari itu diperlukan sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif atau efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada disiplin atau metode pengaturan hubungan serta fungsi dari tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara optimal, efisien, dan efektif. Tujuannya untuk memanfaatkan sumber daya manusia maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat dicapai secara optimal. Berbagai permasalahan terkait dengan manajemen sumber daya manusia, seperti yang umumnya terjadi dalam proses perekrutan, seleksi, pengembangan, dan optimalisasi sumber daya, telah menjadi isu yang berkelanjutan. Meskipun telah lama dikenal, masalah-masalah ini masih berlanjut, terutama dengan meningkatnya kompleksitas dalam era saat ini. Perkembangan teknologi yang pesat, regulasi pemerintah yang beragam, persaingan yang semakin ketat, serta situasi yang tidak terduga sebelumnya, semuanya menjadi faktor-faktor yang

memperumit masalah-masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia saat ini.

Peran sumber daya manusia salah satu faktor penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan begitu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau lembaga, kinerja menjadi masalah utama. Kinerja yang memuaskan karyawan adalah proses dan perlu dievaluasi secara teratur. Kinerja, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan dalam sebuah organisasi memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pekerja. Ada sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja, ini termasuk kemampuan, kepribadian dan minat pekerja, kejelasan dan penerimaan pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Berdasarkan kutipan diatas kinerja yang baik gambaran dari apa yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai anggota dan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja, Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan mereka berbagai pelatihan yang dapat

meningkatkan kompetensi mereka. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Pelatihan, proses untuk mengubah seseorang atau kelompok orang dalam perilaku kerja mereka untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Kasmir (2016), pelatihan suatu proses membentuk dan membekali karyawan dengan meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka. Artinya, pelatihan akan mengubah perilaku karyawan menjadi sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses pelatihan biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan setelah penerimaan karyawan karena latihan hanya diberikan pada karyawan perusahaan yang bersangkutan dan kadang-kadang diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan ke bidangnya masing-masing. Menurut (Mangkunegara, 2006; Kandou, 2013), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman tentang jiwa dan ideologi;
2. Meningkatkan produktivitas kerja;
3. Meningkatkan kualitas kerja;
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia;
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja;
6. Meningkatkan motivasi untuk karyawan untuk berprestasi secara maksimal;
7. Mencegah keseragaman
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Hal ini diperkuat oleh peneliti menunjukan menurut Putri, Hidayat, and Jumpakita Pinem (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian lain menyatakan menurut oleh Kristiani (2022) pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil oleh menurut penelitian M.Dedi Syahputra & Harusdy Tanjung, (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan begitu perusahaan harus mengadakan pelatihan untuk membantu karyawannya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka di tempat kerja sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kompetensi mereka sehingga mereka dapat memajukan suatu perusahaan.

Selanjutnya faktor kompetensi karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, selain pelatihan, kompetensi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki setiap orang pasti berbeda-beda, dan latar belakang mereka memengaruhinya. Mereka berpandangan bahwa ada tiga keterampilan utama yang harus dimiliki oleh praktisi sumber daya manusia. Pertama, pemahaman terhadap dunia bisnis dan struktur organisasi, kedua, pengetahuan terkait pengaruh serta manajemen perubahan, dan yang ketiga, penguasaan khusus terhadap sumber daya

manusia, meliputi pengetahuan dan keahlian yang spesifik dalam bidang tersebut. Maka dari itu, kompetensi harus diperhatikan karena pengetahuan setiap karyawan berbeda-beda, dan seringkali ada karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang relevan dengan posisi mereka, yang menghambat pekerjaan.

Dalam kompetisi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal, jadi keahlian yang baik akan membantu pengembangan karier karyawan. Hal ini dinyatakan penelitian oleh (Heri and Andayani 2021) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperkuat oleh peneliti (Melyscha Imanuella Keka and Tuti Wediawati 2021) berpengaruh sangat tinggi dan signifikan. Berbeda dengan pendapat peneliti oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, Pengembangan karir juga merupakan faktor mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan karier karyawan sangat penting untuk meningkatkan komponen modal manusia suatu perusahaan Khan et al. (2015). Pola dari pekerjaan disebut karier ini sangat terkait dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas yang dilakukan seseorang di tempat kerja (Candra & Ardana, 2016). Menurut (Chandra dan Ardana, 2016), peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan

memaksimalkan efisiensi dan efektivitas bisnis melalui pengembangan karier karyawan.

Dengan program pengembangan karier akan membantu karyawan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi secara terarah. Jika perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk mengembangkan karir mereka, karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

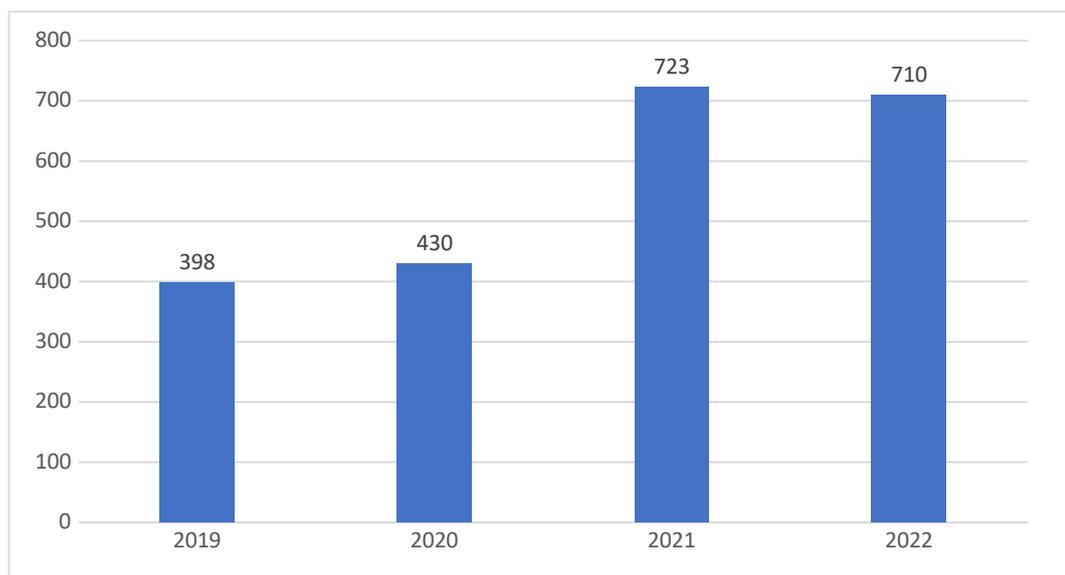
Hal ini dinyatakan menurut Tandaju (2019) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemudian diperkuat oleh (Utama 2016) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda hasil dengan penelitian oleh Ratnasari and Aidah (2020) pengembangan karir tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani yang berada di kota Bandung. PT. Wijaya Toyota A.Yani Bandung berdiri tanggal 8 Oktober 1994 oleh bapak Sugih Haryadi, yang bertempat di Jl. Jendral Ahmad Yani Bandung. PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani perusahaan tersebut merupakan perusahaan keluarga dan saat ini Wijaya Toyota telah memiliki 4 kantor cabang yang beralamat di Jl.Jendral A.Yani No.336-338 Bandung, Jl. Ir. H. Juanda No. 131 Dago Bandung, Jl.Raya Cimareme no. 183 Padalarang dan Jl. Raya Pamanukan Km 2.5 Pamanukan Subang.

PT. Wijaya Toyota A. Yani berada di bawah naungan PT. Astra Internasional-Toyota Sales Operation dan beroperasi sebagai agen penjualan kendaraan roda empat Toyota. Selain itu, PT. Wijaya Toyota A. Yani juga

menjual alat dan suku cadang Toyota serta menyediakan layanan perawatan dan perbaikan kendaraan Toyota. PT. Wijaya Toyota A. Yani bertanggungjawab langsung atas operasi PT. Astra Internasional (TSO).

Gambar 1. 1 Grafik Data Keseluruhan Penjualan Mobil Toyota



Sumber Data: PT. Wijaya Toyota A.Yani

Berdasarkan grafik diatas pada PT. Wijaya Toyota A.Yani jumlah unit yang terjual atau dipasarkan dari tahun 2019 hingga 2021 menunjukkan peningkatan. Namun, seperti yang ditunjukkan dalam grafik di atas pada tahun 2021 terjual 723 unit, dan pada tahun 2022 terjual 710 unit. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kurangnya kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir., maka kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan survei awal peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapat simpulkan yaitu mengenai pelatihan, karyawan diberikan pelatihan pada tahun 2023 sebanyak 2 kali dan setiap tahunnya. Untuk memberikan pengetahuan, keahlian dan kompetensi agar lebih terampil mengerjakan tugas. Namun ada beberapa karyawan yang menyatakan, ada yang merasa tidak sesuai mendapatkan pelatihan untuk kelancaran kinerjanya.

Pada kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan disebabkan kompetensi karyawan yang masih rendah. Hal ini bisa dilihat pada gambar 1.1 grafik penjualan pada PT. Wijaya Toyota A. Yani yang dimana penjualan mengalami fluktuasi, maka kompetensi karyawan masih rendah.

Pada pengembangan karir mendapati masih sedikitnya pengembangan karir yang di berikan oleh perusahaan, hal ini dapat mengakibatkan kepada kinerja karyawan, pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, cara yang dilakukan masih dengan masa berapa lama kerjanya. Apabila ada jabatan yang kosong maka akan dilihat di bawahnya siapa yang masa kerja paling lama akan di promosikan di jabatan tersebut. Oleh karena itu, Penulis ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis apakah pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan. Dengan sebab itu, peneliti mengambil dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan**

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani”

B. Identifikasi Masalah

Menurut sugiyono (2010) bahwa Identifikasi masalah merupakan semua masalah dalam obyek, baik yang akan diteliti maupun yang tidak akan diteliti sedapat mungkin dikemukakan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Program pelatihan pada perusahaan di berikan pada tahun 2023 sebanyak dua kali.
2. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai perusahaan, terdapat penjualan pada tahun 2019 yaitu 398 unit mobil, tahun 2020 yaitu 430 unit mobil, tahun 2021 yaitu 723 unit mobil, dan tahun 2022 yaitu 710 unit mobil.
3. Efektivitas pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan Rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan, Berdasarkan uraian identifikasi permasalahan di atas yang berasal dari penjelasan latar belakang, oleh karena itu rumusan masalah dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani ?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Toyota?
4. Apakah pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani?

D. Tujuan penelitian

Menurut Arikunto (2013) menyatakan Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai, berikut merupakan tujuan penelitian berdasarkan rumusannya:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT. Wijaya Toyota Ahmad Yani

E. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat, Adapun manfaat dari penelitian ini yang terbagi lagi yakni sebagai berikut:

1) Secara Akademis

- a. Manfaat bagi perusahaan yang melakukan penelitian: penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menilai, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, kompetensi dan program pengembangan karir.
- b. Manfaat bagi lembaga pendidikan dan masyarakat umum: penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat luas.
- c. Manfaat bagi peneliti, diharapkan hasil dari penelitian ini memiliki riwayat proses pencarian data yang dilakukan peneliti agar menjadi pengalaman yang berharga bagi peneliti dan sebagai acuan informasi tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi bahan tambahan pengalaman dalam membuat karya tulis ilmiah, khususnya penyusunan skripsi yang lebih baik.

2) Secara Praktis

- a. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer atau atasan mengevaluasi kembali peluang pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir yang lebih efektif.
- b. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan masukan untuk bidang sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan.
- c. Sebagai salah satu persyaratan untuk kelulusan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG