

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yakni sesuatu yang sifatnya krusial guna menunjang seberapa berhasilnya usaha. Ini juga merupakan pelaksana semua kebijakan, oleh karenanya harus dibekali dengan keterampilan serta pengetahuan yang tepat. Sumber daya manusia ini penting dimana harus didasarkan pada seluruh tingkatan manajemen dalam perusahaan. Faktor manusia selalu memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut Ronald dalam (Sulaefi, 2017), manajemen puncak perlu memperhatikan program pelatihan serta pengembangan yang ada demi meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam kaitannya dengan ini perlu untuk melakukan pengelolaan program pelatihan secara lebih efisien dan efektif supaya banyak manfaat yang didapatkan. Perlunya hal ini sebab peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan terbukti menjadi keunggulan kompetitif. Pelatihan sendiri adalah aktivitas berupa upaya peningkatan kinerja di masa mendatang dan saat ini (Saluy et al., 2019).

Pelaksanaan pelatihan dalam 4 tahun sejumlah 5 kali dengan tujuan untuk mengembangkan karir, mengarahkan karyawan, serta meningkatkan kemampuan, potensi, dan skill karyawan secara efisien dan efektif. Akan tetapi, faktanya dari observasi yang peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa pelatihan yang diberikan untuk kenaikan ke grade lebih tinggi atau untuk pengembangan karir karyawan cenderung kurang intens dan tidak merata. Karyawan di PT Pegadaian (Persero)

Batam yang turut serta dalam pelatihan memiliki jenis jabatan yang dipaparkan, yaitu:

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan	Persentase (%)
1	2018	<i>Product Knowledge training</i>	6	16%
2	2019	Pelatihan Kepemimpinan	9	24%
3	2020	<i>Presentation Skill Training</i>	8	21%
4	2021	<i>Pelatihan Penaksir Madya Tingkat 1</i>	7	18%
5	2022	Motivation Positive Character Building Training	8	21%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Batam

Dapat dilihat PT. Pegadaian (Persero) Batam adakan, Pelatihan *Product Knowledge training* dengan sejumlah 6 orang atau 16% adalah pelatihan dengan jumlah peserta paling sedikit. Sementara jumlah pelatihan kepemimpinan yaitu 9 orang atau sejumlah 24% dimana ini pelatihan ini mengajarkan beberapa teknik motivasi serta memacu kinerja bawahan dengan tidak menjadikannya merasa stres atau tertekan.

Pentingnya untuk melakukan evaluasi serta pelaporan tingkat kinerja karyawan, sebab nantinya dari evaluasi ini bisa memberikan gambaran tentang seberapa berhasil perusahaan mengelola ketersediaan sumber daya dalam upaya pencapaian sasaran yang ditetapkan yaitu didapatkan kinerja yang mendukung pencapaian tujuan dan sesuai akan standar perusahaan. Seberapa mampu suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa ditentukan oleh bermacam faktor.

Perusahaan sangatlah mengharapkan kinerja baik dari karyawannya. Bertambahnya pekerjaan yang berkinerja baik, maka secara menyeluruh produktifitas perusahaan dapat mengalami perkembangan sehingga dapat bertahan dalam persaingan usaha. Karyawan diharuskan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Seberapa sukses pekerja dapat dinilai melalui target yang tercapai dengan maksimal, keluhan konsumen yang berkurang, serta rasa puas yang diterima konsumen. Kaitannya dengan hal ini, kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam bisa pula dinilai melalui bagaimana menjalankan fungsi serta tugasnya dan penyelesaiannya secara tepat dan tepat serta semuanya ini berhubungan positif dengan kemajuan perusahaan.

Survei awal di PT. Pegadaian (Persero) Batam didapatkan hasil bahwa pengembangan karir yang ada di perusahaan memperoleh respons baik dari karyawan. Namun, sebagian karyawan memberikan pendapat bahwa pengembangan karir karyawan bukan sebatas dipertimbangkan dari prestasi yang dicapai. Karyawan yang memiliki prestasi baik, tidak secara otomatis akan mendapatkan jaminan karir yang baik pula.

Mengacu pemaparan sebelumnya, maka penulis menjadikan **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam”** sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Fenomena permasalahan penelitian ini, yakni:

1. Pelatihan yang diberikan pada karyawan belum menyeluruh, di mana tidak seluruh karyawan telah memperoleh pelatihan guna menunjang prestasi

karyawan tersebut yang akan berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan PT Pegadaian (Persero) Batam.

2. Karyawan yang berprestasi tidak selalu menjadi tolak ukur pertimbangan dalam pengembangan karir di PT. Pegadaian (Persero) Batam.
3. Kualitas kerja yang dilakukan karyawan belum maksimal sehingga efisiensi kerja belum tercapai

1.3 Batasan Masalah

Peneliti terkait pelaksanaan penelitian ini memberi batasan permasalahan dengan variabel pelatihan dan pengembangan karir yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam yang beralamat di Jl. Komplek Tanjung Pantun Blok U No. 8 Kel. Sei Jodoh, Batam, Kepulauan Riau.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan melalui latar belakang di atas, yakni:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang diambil, maka penelitian ini memiliki tujuan adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bisa berkontribusi terhadap pengembangan teori terutama dalam kebijakan yang transparan, lingkungan institut terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Pegadaian (Persero) Batam

Bisa memberi manfaat untuk perusahaan sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta bisa dijadikan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan sebagai langkah menjadikan kinerja karyawan di perusahaan meningkat.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Bisa dipergunakan menjadi bahan acuan bagi penelitian ke depannya serta menambah referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam pada jurusan Manajemen.

3. Bagi pembaca

Bisa dijadikan referensi dalam memperluas wawasan terkait pelatihan,

pengembangan karir dan kinerja karyawan.