

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang sangat penting yang harus dikembangkan secara efisien dan efektif dalam kaitannya dengan kinerja untuk mencapai tingkat kinerja yang setinggi-tingginya. Agar lembaga berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkannya sendiri, lembaga harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan lembaga untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuannya secara efektif, terutama dalam hal kinerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis secara keseluruhan karena merupakan komponen utama yang akan menentukan seberapa sukses organisasi tersebut.

Pelatihan sebagai suatu prosedur yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya agar dapat menghasilkan kerja yang efisien. Suatu perusahaan membutuhkan pekerja yang mampu melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Bisnis membutuhkan program pelatihan sebagai sumber daya bagi karyawannya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akan bekerja di perusahaan (Pratiwi & Fauzi, 2023). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Hartoko & Maylawati, 2023) menegaskan bahwasanya pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) menegaskan bahwasanya pelatihan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir mencakup semua pekerjaan yang dilakukan atau diadakan selama tahun kerja seseorang. Pengembangan karir adalah serangkaian tindakan berkelanjutan yang mengarah pada peningkatan peluang, keterampilan, dan kepuasan dalam bidang pilihan seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karir karyawannya untuk menjaga produktivitas karyawan, mendorong karyawan untuk selalu memberikan upaya terbaiknya, dan mencegah frustrasi kerja yang berujung pada penurunan kinerja perusahaan (Sari & Candra, 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Sugandha & Susandy, 2021) menegaskan bahwasanya pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hapsoro *et al.*, 2022) menegaskan bahwasanya pengembangan karir tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja sebagai reaksi tubuh dan mental seseorang atau karyawan terhadap perubahan di lingkungannya yang dianggap meresahkan dan mengancamnya. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka persoalan stres kerja sering dikaitkan dengan ketegangan yang terjadi di tempat kerja, khususnya berkaitan dengan proses interaksi antara seorang karyawan dan bagian-bagian pekerjaan yang ditempati oleh karyawan tersebut, dan fungsinya sangat signifikan dalam kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan tersebut (Aulia, 2022). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Supriyanto & Nadiyah, 2022) menegaskan bahwasanya stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiono, 2022) menegaskan

bahwasanya stres kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya sejalan dengan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Memotivasi pekerja untuk naik dalam karir mereka adalah bagian penting untuk membuat mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Semakin banyak nilai atau kualitas yang dibawa karyawan ke pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk naik. Berdasarkan seberapa baik, berapa banyak, dan seberapa baik karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, perusahaan juga berjanji untuk membantu karyawan tersebut berhasil (Hutauruk *et al.*, 2023). Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, yang mencakup beberapa variabel yang digunakan, hasil yang diperoleh menunjukkan variasi dan ketidaksesuaian. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih tepat dan mutakhir, peneliti tertarik untuk menyelidiki variabel ini berdasarkan data yang tersedia saat ini.

PT Volex Indonesia merupakan perusahaan di Kota Batam yang bergerak sebagai pemasok perakitan kabel mulai dari komponen elektrik, telekomunikasi, data center, peralatan media hingga industri otomotif yang berada di kawasan Sekupang. Sebagai salah satu perusahaan manufacturing di Kota Batam, PT Volex Indonesia telah memiliki komitmen yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk kondisi saat ini, kegiatan pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja yang dilakukan pada PT Volex Indonesia telah dilakukan kepada sebagian besar karyawannya akan tetapi penerapan yang

dilakukan masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Adapun data karyawan pada PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pada PT Volex Indonesia

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	<i>Assistant Leader</i>	25
2	<i>Leader</i>	25
3	<i>Supervisor</i>	13
4	<i>Assistant Manager</i>	10
5	<i>Manager</i>	10
6	<i>Operator Produksi</i>	135

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Penjelasan dalam tabel 1.1 diatas sebagaimana terdapat sejumlah karyawan yang bekerja pada PT Volex Indonesia dengan berbagai posisi. Akan tetapi pada penelitian ini hanya meneliti tentang karyawan dengan jabatan sebagai operator produksi, hal ini dikarenakan bahwasanya karyawan bagian operator produksi pada PT Volex Indonesia belum menunjukkan kinerja yang maksimal dikarenakan terdapat permasalahan tentang pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja. Permasalahan tersebut belum dapat terselesaikan dengan baik sehingga mengakibatkan kepada kinerja karyawan.

Permasalahan pelatihan pada PT Volex Indonesia berdasarkan hasil wawancara serta observasi diperoleh bahwasanya pelatihan hanya dilakukan kepada karyawan baru, akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan masih ditemukan karyawan baru yang belum mengerti tentang pelatihan yang diberikan sehingga karyawan baru harus dibimbing sama karyawan dalam selama proses kerja berlangsung. Selain itu, untuk karyawan yang sudah lama bekerja diberikan pelatihan sekali setahun, akan tetapi pada kenyataannya pelatihan yang telah diberikan belum sepenuhnya diterapkan ditempat kerja hal ini dikarenakan

karyawan belum dapat mengerti tentang pelatihan yang diberikan sehingga tidak bisa menerapkan hasil kerja yang maksimal.

Permasalahan selanjutnya mengenai perkembangan karir, pada dasarnya karyawan PT Volex Indonesia bagian operator produksi memiliki beberapa pilihan untuk mengembangkan karir mereka, dimana berdasarkan data yang diperoleh dari PT Volex Indonesia didapatkan jenjang karir yang dapat dimiliki karyawan bagian operator produksi sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jenjang Karir Pada PT Volex Indonesia

No	Jenjang Karir
1	Assistant Leader
2	Leader
3	Supervisor
4	Assistant Manager
5	Manager

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwasanya PT Volex Indonesia memberikan beberapa jenis jenjang karir kepada karyawan operator produksi. Akan tetapi pada pengembangan karir pada PT Volex Indonesia karyawan diharuskan memiliki pengetahuan serta *skill* dalam bekerja, hal ini tentu saja memberatkan karyawan dimana masih ditemukan karyawan yang membuat kesalahan dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan menjadi *reject*. Selain itu, pengembangan karir dapat diperoleh apabila karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hal ini tentu saja jarang terjadi bagi karyawan bagian operator produksi dikarenakan kontrak kerja karyawan bagian operator produksi hanya berjangka 2 tahun saja. Oleh karena itu, PT Volex Indonesia diharuskan untuk dapat memberikan pengembangan karir kepada karyawan agar dapat tercapainya peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya stres kerja berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwasanya karyawan banyak yang mengalami stres dalam bekerja pada karyawan PT Volex Indonesia, hal ini disebabkan dengan adanya beban kerja serta target yang diberikan terlalu berat yang tidak dapat seimbang dengan jumlah karyawan sehingga karyawan mudah cepat lelah dalam bekerja. Selain itu, juga terdapat tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dimana terdapat beberapa kasus seperti karyawan dipindahkan ke *line* yang baru sehingga pengetahuan yang karyawan miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan hal ini tentu saja berpengaruh terhadap jalannya yang harus karyawan lakukan. Oleh karena itu, PT Volex Indonesia diharuskan untuk dapat mengurangi stres kerja pada karyawan agar hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia.

Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah, hal ini dapat dibuktikan bahwasanya pada tahun 2022 target produksi yang diberikan PT Volex Indonesia tidak mampu 100% terlaksana. Adapun data kinerja karyawan PT Volex Indonesia terhadap target dan jumlah realisasi pada tahun 2022 dapat diperlihatkan dibawah ini:

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	135	198.799	211.423	94.03%
2	Februari	135	222.345	243.490	91.32%
3	Maret	135	214.544	233.402	91.92%
4	April	135	260.000	278.455	93.37%
5	Mei	135	243.210	255.653	95.13%
6	Juni	135	267.423	297.312	89.95%
7	Juli	135	112.000	132.457	84.56%
8	Agustus	135	221.000	231.457	95.48%

Tabel 1.3 Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
9	September	135	101.233	108.923	92.94%
10	Oktober	135	134.654	152.356	88.38%
11	November	135	201.923	213.523	94.57%
12	Desember	135	178.326	189.453	94.13%

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwasanya target yang diberikan perusahaan pada tahun 2022 tidak dapat tercapai, hal ini dikarenakan disebabkan oleh faktor pelatihan, pengembangan karir dan stres kerja. Akibatnya dari penurunan kinerja karyawan diantaranya akan menimbulkan dampak pada kinerja perusahaan, hal ini berpotensi mengakibatkan kerugian finansial bagi PT Volex Indonesia karena berpotensi menurunkan pendapatan perusahaan dan akan berdampak pada semua sektor. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Volex Indonesia dapat menyelesaikan dengan maksimal terhadap permasalahan yang ada hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan keuntungan bagi PT Volex Indonesia.

Berkaitan dengan latar belakang yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk mengusulkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa masalah yang diberikan pada latar belakang, sehingga masalah dapat diidentifikasi seperti berikut:

1. Pelatihan yang sudah dilakukan masih ditemukan karyawan baru masih yang belum memahami proses kerja meskipun sudah diberikan pelatihan.
2. Karyawan yang sudah lama bekerja diberikan pelatihan sekali dalam setahun, akan tetapi belum sepenuhnya diterapkan ditempat kerja.
3. Pengembangan karir pada PT Volex Indonesia karyawan diharuskan memiliki pengetahuan serta *skill* dalam bekerja.
4. Pengembangan karir dapat diperoleh apabila karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 tahun.
5. Beban kerja serta target yang diberikan terlalu berat yang tidak dapat seimbang dengan jumlah karyawan yang menyebabkan stres kerja.
6. Tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki
7. Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah dikarenakan target yang diberikan tidak mampu 100% terlaksana.
8. Penurunan kinerja karyawan akan menimbulkan dampak pada kinerja perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian ini dan mencegah penyimpangan dari topik yang relevan, mengusulkan pembuatan batasan masalah yang mencakup:

1. Penelitian pada penelitian ini tentang pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
2. Karyawan yang akan dijadikan responden merupakan karyawan PT Volex Indonesia dengan posisi kerja sabagi operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari pernyataan sebelumnya, dilanjutkan dengan penjabaran masalah terkait penelitian yang telah dirumuskan, ialah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah memperjelaskan sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
4. Untuk mengetahui pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menyediakan informasi dan referensi yang berguna bagi masyarakat umum dan karyawan yang ingin mempelajari manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pelatihan kerja, pengembangan karir, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan studi yang dilakukan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari di perkuliahan dapat diterapkan dalam dunia bisnis serta sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemahaman tentang pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Melalui penggunaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak bisnis dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan studi yang dilakukan ini dapat memberikan kontribusi referensi untuk koleksi Universitas Putera Batam di jurusan Manajemen serta temuan ini dijadikan sebagai acuan referensi mahasiswa jurusan Manajemen yang tertarik untuk meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai referensi atau tambahan informasi bagi peneliti di masa depan yang ingin melakukan penelitian sejenis tentang dampak pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.