

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil guna menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Tidak bisa di pungkiri lagi bahwasanya kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang besar, dalam mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya.

Sumber daya manusia dirasa sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk itu maka di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan melalui pengembangan karir dan pelatihan kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha *kooperatif* sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat di katakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia di sini yang di maksud adalah karyawan. Karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung dengan bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan serta menerapkan kemampuannya baik dalam ketrampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai divisi kerja yang melakukan kegiatan yang berbeda.

Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kinerja kerja para karyawannya, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah di butuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir *berorientasi* pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi persaingan. Pengembangan karir memiliki *eksistensi* di masa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan pembinaan pada pekerjaan yang di laksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan *formal* yang dilakukan secara *terintegrasi*.

Selain pengembangan karir bagi karyawan di perlukan juga yang namanya pelatihan. Pelatihan ini mampu meningkatkan prestasi karyawan baru ataupun karyawan lama. Karyawan baru untuk mengenal pekerjaannya di butuhkan pengenalan pada bagian kerjanya dan pelatihan bagaimana karyawan ini dapat bekerja sama dengan karyawan yang lama.

Untuk menciptakan pegawai yang terampil dan menguasai bidangnya maka perlu adanya pelatihan kerja bagi karyawannya, sehingga bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, supaya lebih cerdas dan terampil dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Widyawati (2015) pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan *praktis* dan

penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Dalam rangka mempertinggi mutu para karyawan, baik pengetahuan, kemampuan, ketrampilan mental, maupun bakat, kepada pegawai sangat perlu diberikan berbagai macam pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seseorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pekerjaannya dan fungsi tugasnya tersebut lebih baik.

Menurut Widyawati (2015) dengan adanya pelatihan sangat berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap, cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan ketrampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapatkan hasil yang *optimal*.

Suatu perusahaan untuk menjadi yang terdepan tidak saja ditentukan dari berbagai upaya menarik hati pelanggan, tetapi juga karyawan. *Asset* perusahaan terbesar adalah pihak yang sangat di *prioritaskan* pula pengembangannya.

Sebuah perusahaan harus mengejar pencapaian kerja yang tinggi bahkan lebih pada proses pencapaian prestasi, karena prestasi adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain di dalam suatu organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir di dasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah di tetapkan. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang bagus dengan visi dan misi organisasi.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standart perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak karyawan maupun perusahaan salah

satunya manfaat untuk karyawan adalah dapat menambah pengalaman karir dan ilmu. Sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas perusahaan, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta akan berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan.

Demi mencapai kinerja para karyawan yang hebat maka meningkatkan nilai prestasi sangatlah penting dengan diadakannya pengembangan karir dan pelatihan kerja, seperti yang terjadi di perusahaan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. *Program* pengembangan karir juga di lakukan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo dimulai dari perencanaan hingga *pengimplementasian* pengembangan karir menuju sasaran. PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo ini adalah salah satu cabang dari semua dealer yang bernama PT. Bumen Redja Abadi yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. Bumen Redja Abadi bergerak di bidang *distributor* kendaraan bermotor merk Mitsubishi Motor dan Mitsubishi Fuso mengedepankan pada bidang penjualan mobil, servis kendaraan dan penjualan suku cadang yakni dengan produk tunggal mobil khusus merk Mitsubishi, sehingga semua karyawannya di tuntut untuk mempromosikan dan menjual produk mobil kepada konsumen sesuai yang di minta oleh perusahaan.

Selama menjalankan bisnis dibidang *otomotif* ini PT. Bumen Redja Abadi (BRA) telah mendapatkan banyak kepercayaan dari konsumen dan mitra bisnis sehingga kami bisa mendapatkan berbagai apresiasi melalui penghargaan – penghargaan yang sangat perlu dipertahankan dari tahun ke

tahun, yaitu penghargaan yang di dapat dari tahun 2014 sampai sekarang yaitu :

Tabel 1.1
PENGHARGAAN
PT. BUMEN REDJA ABADI

NO	TAHUN	APRESIASI PENGHARGAAN
1	2014	PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors Sparepart Center <i>“The Best MMC Past Performance”</i>
2	2014	<i>Mitsubishi Sparepart Facility dan Improvement 1st (Sparepart Award 2014).</i>
3	2015	<i>Mitsubishi FUSO Dealer Awards 2015 (Best FUSO Sales) Semarang</i>
4	2015	<i>Mitsubishi Sparepart Big Purchase (Dealer Award 2015) Jakarta Barat</i>
6	2016	<i>3rd Rank MMC Service Performance (Sales Business Meeting 2016)</i>
7	2016	<i>Best MMC Sparepart Performance, MMC Dealer Annual Convention 2016</i>
8	2017	<i>Dealer Award 2017, Best MFTBC Sales Performance Jabodetabek.</i>
9	2017	<i>Mitsubishi FUSO Dealer Award 2017 “The Best Fleet Sales Bumen Redja Abadi Group”</i>
10	2018	<i>Dealer Award 2018, Best Vehicle Sales by Group Dealer, 25th Jan 2018</i>
11	2019	<i>Dealer Award 2019, Best Vehicles Sales by Group Dealer, 17th March 2019.</i>

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat banyak penghargaan yang berkaitan tentang performa dealer yang berkaitan tentang kinerja semua karyawan yang sesuai dengan target perusahaan, maka diperlukan sebuah usaha untuk mempertahankan segala penghargaan yang di dapatkan dari

konsumen dan rekan-rekan kerja di perusahaan, segala penghargaan tidak luput dari usaha karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dari perusahaan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya para karyawan butuh pengetahuan dan pemahaman tentang tugas-tugasnya maka di perlukan pelatihan kerja serta pengembangan karir guna menaikkan prestasi kerja semua karyawan.

Dimana karyawan baru disini akan menjalani pelatihan selama menjadi karyawan dari PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo, karna perkembangan dunia *otomotif* semakin maju dan teknologi yang canggih maka itu setiap tahunnya pasti diadakan pelatihan di pusat Mitsubishi di Indonesia yakni di PT. Mitsubishi Motor Krama Yudha After Sales Indonesia di Jakarta. Guna memenuhi target perusahaan teknisi di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo di tuntut mampu untuk memahami dan mempelajari setiap materi baru agar dapat di gunakan sesuai harapan dari perusahaan.

Oleh karena itu, karyawan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo secara langsung telah melakukan pengembangan karir guna meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai karir yang sukses. Setiap karyawan yang berhasil atau ranking dalam menjalani masa pelatihan di berbagai kelas akan mendapatkan nilai poin yang lebih sehingga berpengaruh pada nilai prestasinya di perusahaan untuk kenaikan jenjang karir yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo berpandangan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja harus di lakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui kesempatan karir yang tersedia di perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang di harapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri yang akan terlihat dari kinerjanya selama menjalankan tugas dan fungsinya di perusahaan dengan standart yang sesuai.

Oleh karena itu, dari uraian di atas akan di jadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Maka dapat di angkat judul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMEN REDJA ABADI SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
5. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
6. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?
7. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

3. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
4. Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
5. Mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
6. Mengetahui pengaruh secara tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
7. Mengetahui pengaruh secara tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

2.1.1 Aspek Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menjadi suatu karya baru yang bisa mendukung dalam pengembangan yang baru.

2.1.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berkaitan dengan kebijakan mengenai cara meneliti Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang berdampak pada Kinerja