

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hamali (2012) yang berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap kemampuan pengelolaan sumber daya, keterampilan, pengetahuan dan pengembangan manajemen

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2014:09) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Hal ini sependapat dengan pandangan Hasibuan (2012:65) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki standar tenaga kerja yang berbeda. Dalam penilaian kinerja terdapat standar yang disebut standar kinerja. Standar kinerja memiliki kriteria seperti dapat dicapai, berbasis kerja, disepakati, spesifik, berorientasi waktu, harus tertulis, dapat dipahami, terukur dan stabil (Wibowo, 2013). Evaluasi kinerja tidak dapat dilakukan tanpa adanya standar kinerja. Inti dari evaluasi pekerjaan adalah membandingkan kinerja dengan standar kinerja. Jika evaluasi pekerjaan dilakukan tanpa standar pekerjaan, hasilnya tidak ada nilainya (Wibowo 2009).

Pelatihan merupakan sarana untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar bekerja dengan kemampuan terbaiknya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Triasmiko (2014) berpendapat bahwa pelatihan adalah penyiapan karyawan untuk melakukan pekerjaan, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Penyampaian pelatihan harus memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan & Handayani (2017), mengemukakan bahwa motivasi bersumber dari rasa membutuhkan dan motivasi diri dengan tujuan memperoleh kepuasan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan melaksanakan tugas dengan baik begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan tersebut tidak maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Kompetensi adalah sikap, kemampuan dan pengetahuan yang harus dimiliki seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kesuksesan karyawan merupakan hasil dari peningkatan kompetensi. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap profesional yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Setiap karyawan memiliki karakteristik berdasarkan kemampuan yang harus dikuasai.

Selain pelatihan, motivasi kerja dan keterampilan, ada faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir seorang karyawan sangat diperlukan karena seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan apa yang dimilikinya saat ini tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya dengan harapan akses ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis dan moral karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja dan mencapai tujuan yang optimal (Husnia, 2014).

PT. Integra Solusi Mandiri adalah perusahaan konsultan SAP dan penyedia solusi bisnis digital resmi yang didirikan pada tahun 2018. Perusahaan ini menyediakan solusi bisnis inovatif yang membantu perusahaan mengoptimalkan kinerja bisnis melalui tingkat layanan yang konsisten, total biaya kepemilikan yang lebih rendah, dan peningkatan produktivitas.

Tabel 1.1
Penilaian Kerja Karyawan PT. Integra Solusi Mandiri

No.	Indikator penilaian	Target	Target Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Disiplin Kerja	100%	86%	84%	85%
2.	Inovatif	100%	79%	77%	78%
3.	Komunikasi	100%	83%	81%	84%
4.	Kerja Sama	100%	82%	79%	83%
5.	Hasil Kerja	100%	84%	80%	82%
Rata-Rata		100%	82,8%	80,2%	82,4%

Sumber: HRD PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta

Merujuk tabel 1.1 yang disajikan data empiris presentase kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Dengan rata-rata tahun 2019 82,8%, 2020 80,2% dan 2021 82,4%. Secara umum kinerja karyawan belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja sebesar 100%. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dikarenakan adanya beberapa kendala dalam perencanaannya.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta tentu menjadi perhatian bagi peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam agardapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan perusahaan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi peneliti untuk meneliti lebih dalam yaitu, masalah pelatihan, motivasi, kompetensi dan pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah diuraikan dalam latar belakang masalah penelitian ini berencana meneliti pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

a. Teoritis

Penelitian mampu menjadi rujukan untuk meningkatkan model penelitian tentang pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepastiaan khususnya dalam penelitian pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

c. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Integra Solusi Mandiri Jakarta.

