

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi salah satu aset utama baik pada organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai aset penting untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan sebab berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan sumber daya manusia yang unggul. Setiap perusahaan mengharapkan dapat mempunyai sumber daya manusia yang bisa mewujudkan serta mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia terdiri dari individu yang memiliki perasaan, daya pikir, keterampilan, pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut dianggap berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam meraih tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas pasti mempunyai kinerja yang optimal.

Suatu perusahaan didirikan untuk menggapai tujuan bersama. Dalam hal ini, kinerja suatu perusahaan yakni hasil dari capaian atau tidaknya tujuan yang direncanakan. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi serta visi perusahaan yang tertuang pada perencanaan strategi suatu perusahaan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dalam perusahaan, untuk menghasilkan kinerja yang optimal, diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan saat ini ialah kesulitan dalam mencapai tujuan yang direncanakan, hal ini dikarenakan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat memberikan peran yang

baik bagi perusahaan. Hasil dari kinerja ini akan menguntungkan perusahaan serta menguntungkan diri mereka sendiri, karena dapat membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja.

PT Buana Indo Promo Kota Depok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum dan jasa, salah satunya adalah pada bidang industri *event organizer* dan pameran. Perusahaan sangat mengharapkan peningkatan pada kinerja karyawan dalam menjalankan suatu tujuannya. Peningkatan kinerja pada perusahaan dapat memberikan dampak yang positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri melainkan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Berikut ini adalah tabel data kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok 2020-2022.

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	84%	86%	83%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	85%	87%
3	Tanggung Jawab	100%	80%	82%	83%
4	Kerjasama antar Karyawan	100%	82%	84%	82%
5	Tingkat Kehadiran	100%	81%	88%	85%
	Rata-Rata		82%	85%	84%

Sumber: Data sudah diolah PT Buana Indo Promo Kota Depok

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat bahwa untuk hasil penilaian kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok pada tahun 2020 rata-rata sebesar 82%, kemudian mengalami peningkatan di tahun 2021 sebesar 85% dan mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 84%. Dari data tersebut, kinerja karyawan selama periode 2020-2022 terlihat berfluktuasi yaitu kondisi tidak tetap atau berubah-ubah. Maka dari itu, kinerja karyawan pada PT Buana Indo Promo Kota Depok dapat dikatakan masih belum optimal hal ini dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Penilaian kinerja karyawan ini pada dasarnya adalah kunci utama dalam kemajuan organisasi atau perusahaan

dengan cara yang efektif dan efisien. Perusahaan perlu mencari solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan agar bisa memenuhi target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan melalui pekerjaan mereka, maka kinerja karyawan dipandang memiliki pengaruh. Jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kinerja karyawan yang positif dapat dicapai. Salah satu faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu yang dicirikan oleh profesionalisme atau keahlian sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan di bidang tersebut (As'ad, 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kompetensi yang memadai. Ketika seseorang menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi, perusahaan akan menawarkan insentif seperti kenaikan gaji dan tunjangan untuk mempertahankan mereka sebagai karyawan, dengan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Salah satu bukti empiris yang memperlihatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Marleni et al., 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian oleh (Rakhmalina, 2021) juga menyatakan bahwa kompetensi diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi faktor yang penting dalam bersaing untuk tercapainya suatu visi dan misi perusahaan. Adanya kompetensi yang baik diharapkan oleh perusahaan dapat mampu mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, di dalam suatu perusahaan kompetensi sangat penting untuk membantu penciptaan budaya kinerja yang tinggi.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah suatu aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja dan membantu dalam memahami serta menerapkan suatu pekerjaan agar dapat meningkatkan keterampilan, keahlian dan perilaku demi menghasilkan kinerja yang baik (Alfarisi, 2022). Karyawan baru atau lama harus mendapatkan pelatihan kerja agar mampu dan siap untuk ditempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mereka mampu bekerja dan bersedia untuk mematuhi semua aturan yang ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya pelatihan kerja membantu para karyawan untuk mengembangkan keterampilan tertentu pada pekerjaannya untuk saat ini dan di masa mendatang, serta karyawan dapat menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Awaloedin et al., 2020) mengemukakan bahwa pelatihan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2022) mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian oleh (Khasanah et al., 2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi dan pelatihan ialah pengembangan karir. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya melalui pengembangan karir. Pengembangan karir adalah serangkaian posisi atau jabatan yang diisi oleh seseorang selama bekerja yang diperoleh melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan suatu perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020). Pengembangan karir diharapkan oleh para karyawan yang mana bisa untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik.

Perusahaan telah merencanakan strategi untuk memajukan karir karyawan selama mereka bekerja melalui program pengembangan karir ini. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih terpelihara dan terjaga sebab kebutuhan dan tujuan karyawan diperoleh dengan kesempatan karir yang disesuaikan di perusahaan

tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Balqis & Sugiono, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wotulo et al., 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian oleh (Manoppo et al., 2021) mengungkapkan bahwa pengembangan karir diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Indo Promo Kota Depok”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis mendapatkan rumusan masalah yang dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun tujuan pada penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Buana Indo Promo Kota Depok.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yang memberikan manfaat untuk pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor kompetensi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu tentang bidang sumber daya manusia terutama teori yang terkait dengan kompetensi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber informasi dan referensi yang berguna untuk penelitian di bidang kajian yang sama.

