

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM menjadi elemen kunci dalam menentukan keberlangsungan serta kesuksesan operasional perusahaan. Karyawan yang berkualitas tinggi akan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai upaya strategis (Sari & Handayani, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja yang ada agar memiliki produktivitas dan kinerja yang optimal. Salah satu upaya yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan kerja, pengembangan karier, penanaman komitmen organisasi, serta penciptaan budaya kerja yang kondusif. Edison et al., (2022) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan melalui proses terstruktur dan berkelanjutan demi pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pelatihan kerja menjadi instrumen utama dalam membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim (Maulana & Supriyadi, 2022). Selain itu, pengembangan karier yang baik menciptakan peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karier yang lebih tinggi, yang mendorong motivasi dan produktivitas kerja. Komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih setia, dan lebih terlibat dalam kegiatan organisasi (Putri & Wibowo, 2023). Sementara itu, budaya kerja yang sehat, terbuka, dan menghargai kontribusi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong terciptanya kerja sama yang solid.

PT Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel modern dengan berbagai jenis produk kebutuhan sehari-hari. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT Niceso membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk menjaga kualitas layanan dan operasional yang optimal.

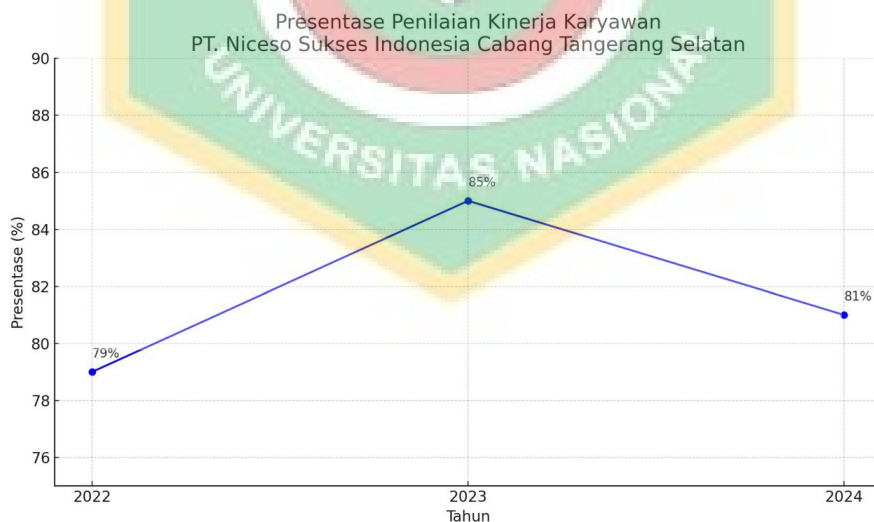
Oleh karena itu, pelatihan kerja, pengembangan karier, serta penerapan nilai-nilai budaya kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Dengan melihat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di masa depan.

Tabel 1.1
Grafik Persentase penilaian kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia
Cabang Tangerang Selatan.

No	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Materi Pelatihan	100%	80%	85%	82%
2	Kesempatan Promosi	100%	78%	84%	80%
3	Loyalitas Karyawan	100%	77%	86 %	81 %
4	Lingkungan Kerja Positif	100%	81%	83%	79%
Rata-rata		100%	79%	85%	81%

Sumber Data: Data laporan Kinerja PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan 2024



Gambar 1.1
Grafik Persentase Penilaian Kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia
Cabang Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1, terlihat bahwa pencapaian nilai kinerja

karyawan PT Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan selama tiga tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Kinerja karyawan pada tahun 2022 berada pada angka 79%, kemudian mengalami peningkatan menjadi 85% pada 2023, dan kembali menurun menjadi 81% di tahun 2024. Meskipun peningkatan sempat terjadi, tetapi nilai kinerja tersebut masih belum mencapai target maksimal yaitu 100%, yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai indikator optimal kinerja. Ketidakstabilan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang belum dikelola secara efektif dalam mendukung pencapaian performa kerja yang maksimal.

Menurut Fitriani & Handayani (2023), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan aspek kualitatif seperti kualitas hasil kerja, sikap kerja, dan kontribusi terhadap tim. Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan efektivitas kerja yang baik serta kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinanti et al. (2023) menambahkan bahwa kinerja merupakan refleksi dari perilaku kerja yang dilandasi oleh keahlian, motivasi, dan kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik biasanya memiliki dedikasi tinggi, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku. Oleh karena itu, manajemen perlu terus meninjau dan mengevaluasi strategi pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan, pembinaan karier, hingga perbaikan budaya kerja internal perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi utama perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Menurut Maulana & Pramudito (2023), pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, serta sikap kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pelatihan yang dilakukan secara rutin dan terencana dapat menciptakan tenaga kerja yang siap pakai dan meningkatkan produktivitas kerja.

Sari et al. (2022) menjelaskan bahwa pelatihan kerja yang efektif memiliki beberapa karakteristik, antara lain relevan dengan kebutuhan pekerjaan, disampaikan oleh tenaga pelatih yang kompeten, serta melibatkan partisipasi aktif dari peserta. Hasil dari pelatihan yang baik adalah meningkatnya keahlian karyawan, efisiensi kerja yang lebih tinggi, serta semangat kerja yang positif.

Dalam konteks PT Niceso Sukses Indonesia, pelatihan kerja menjadi sangat penting karena perusahaan bergerak di bidang ritel yang menuntut pelayanan cepat dan berkualitas. Dengan memberikan pelatihan seperti keterampilan melayani pelanggan, manajemen stok, dan penggunaan teknologi kasir, perusahaan dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal.

Pengembangan karier adalah upaya sistematis dari organisasi untuk memperluas potensi karyawan dan mempersiapkan mereka menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Pratama & Rahmawati (2022) mendefinisikan proses yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu. Proses ini dapat diwujudkan melalui pembinaan, pelatihan lanjutan, serta pemberian kesempatan promosi jabatan. Ketika karyawan memiliki jalur karier yang jelas, mereka akan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Di PT Niceso Sukses Indonesia, pengembangan karier dapat dilakukan melalui rotasi jabatan, pelatihan lanjutan, serta pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan kualitas SDM-nya, tetapi juga mempersiapkan pemimpin masa depan dari internal perusahaan itu sendiri.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, kepercayaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Menurut Safitri & Hidayah (2021), komitmen organisasi adalah keadaan di mana karyawan percaya pada nilai-nilai perusahaan dan bersedia berusaha keras demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan dedikasi yang tinggi, rendahnya tingkat ketidakhadiran, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Putri et al. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, dan merasakan keadilan di tempat kerja, maka mereka akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja.

Komitmen organisasi di PT Niceso dapat dibangun melalui komunikasi yang transparan, pemberian insentif yang adil, pengakuan terhadap pencapaian kerja, serta penciptaan budaya kerja yang inklusif. Upaya peningkatan komitmen organisasi tersebut berperan dalam mempertahankan talenta terbaik sekaligus mendukung produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Budaya kerja adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu

organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku anggota organisasi tersebut. Menurut Dewi & Astuti (2023), budaya kerja berperan penting dalam membentuk karakter karyawan dan menentukan arah perilaku kerja mereka. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, disiplin, serta mendorong inovasi.

Wahyuni & Rachman (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena budaya kerja yang sehat menciptakan rasa kebersamaan, tanggung jawab, dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menimbulkan konflik, demotivasi, dan turunnyanya semangat kerja.

Di PT Niceso Sukses Indonesia, penguatan budaya kerja dapat dilakukan dengan cara menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam kegiatan operasional sehari-hari, seperti kerja sama, kedisiplinan, pelayanan prima, serta etika kerja yang tinggi. Budaya kerja yang kuat akan membentuk karyawan yang profesional, loyal, dan berkinerja tinggi

Selain itu, hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan variabel penelitian juga terlihat pada data yang disajikan dalam Tabel 1.1. Indikator materi pelatihan mencerminkan pentingnya pelatihan kerja sebagai sarana peningkatan kompetensi. Indikator kesempatan promosi berkaitan erat dengan pengembangan karier, yang memberi peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang lebih tinggi. Indikator loyalitas karyawan selaras dengan variabel komitmen organisasi, karena loyalitas muncul dari keterikatan dan kepercayaan terhadap perusahaan. Sedangkan indikator lingkungan kerja positif menggambarkan peran budaya kerja dalam menciptakan suasana kondusif yang mendukung produktivitas. Dengan demikian, pemilihan variabel penelitian ini didasarkan pada indikator kinerja karyawan yang relevan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NICESO SUKSES INDONESIA CABANG TANGERANG SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dan kegunaan dari

penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan?
- b. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan?
- d. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Tangerang Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memahami dan menerapkan pengetahuan yang didapat selama masa perkuliahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan yang berguna sebagai referensi bagi peneliti di masa yang akan datang

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga atau bahkan membantu perusahaan dalam mengatasi masalah terkait peningkatan kinerja karyawan melalui strategi pelatihan, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan budaya kerja.

- c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan sebagai dasar untuk memberikan masukan dalam penelitian selanjutnya.

