

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Pendirian perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan umum yaitu untuk kelangsungan hidupnya melalui pertumbuhan dan mencari keuntungan sebesar-besarnya. Pertumbuhan dan laba ini dapat dipakai sebagai ukuran terhadap keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya yang berkenaan dengan operasinya. Perusahaan bekerja secara efisien apabila perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk berkembang dan mampu bersaing. Dalam pencapaian tujuan tersebut, maka perusahaan dituntut untuk mengadakan perbaikan dan peningkatan di bidang pemasaran yang dilakukan secara terencana. Tidak dapat dipungkiri bahwasannya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dicari oleh setiap perusahaan, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan.

perlu dipacu kinerjanya Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karir.

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting Terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan dan pengembangan karir mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan agar potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin kerja, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sementara itu melalui program pengembangan karier akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gomes (2003) berpendapat, dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong diwaktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan karirnya. Yogyakarta merupakan salah satu daerah yang memiliki pariwisata terbaik di Indonesia, termasuk PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo yang saat ini

banyak di kunjungi wisatawan-wisatawan dalam maupun luar daerah sampai mancanegara. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1956 yang beralamat di jalan kebun raya no.2 kotagede, yogyakarta. PT. Buana Alama Tirta Gembira Loka Zoo merupakan salah satu kebun binatang terbesar di Yogyakarta. Perusahaan ini merupakan salah satu wisata yang menarik untuk dikunjungi, dan perusahaan ini memiliki cukup banyak orang karyawan. Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta tentang “ **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA ALAM TIRTA GEMBIRALOKA ZOO YOGYAKARTA**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka zoo
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap karyawan PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa pelatihan, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menemukan kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

1.4.2 Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin

mempelajari tentang Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Bekal Pembelajaran yang sangat baik Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih Ketrampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan dibangu kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB 11 : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel-variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.