

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tenaga potensial yang ada disebuah perusahaan maka dari itu sumber daya manusai sangat penting untuk dikembangkan untuk mendongkrak kinerja karyawan yang ada disebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi dikarenakan majunya suatu organisasi selalu didukung oleh sumber daya manusia berkualitas tinggi, maka dari itu sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dengan baik untuk mendukung proses pencapaian perusahaan yang ditetapkan. Kualitas dan performa sumber daya manusia yang baik akan sangat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Selain postur keuangan yang baik, kualitas sumber daya manusia yang memadai akan membantu organisasi dapat berkembang dengan baik. Hal ini dikarenakan tingginya kinerja karyawan disebuah organisasi akan sangat berdampak kepada kinerja organisasi secara total terutama bagi organisasi perusahaan yang bergerak di bidang arsitektur dan interior PT Graha Spacindo

Makmur Bandung.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sudah ditetapkan dengan kata lain kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur.² Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepala bagian PT Graha Spacindo Makmur Bandung menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, didefinisikan sebagai orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.³ Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang dengan tepat dan benar.⁴ Tujuan diselenggarakannya pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja pada perusahaan.⁵ Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu.⁶

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas kepada kinerja.

Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.^{7,8} Namun demikian penelitian yang dilakukan Leatemina (2018) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Tidak hanya pelatihan namun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi juga ikut berperan bagaimana seorang karyawan dapat terampil dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya. Kompetensi tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.¹⁰ Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada prinsip berorientasi pada layanan, dampak positifnya adalah meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan sumber daya yang puas akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kompetensi haruslah dimaknai kembali sebagai pengembangan integritas pribadi yang dilandasi iman yang kuat sebagai pondasinya *Spiritual Quotient (SQ)*, baru kemudian dapat membangun hubungan yang tulus atau ikhlas dengan sesama *Emotional Quotient (EQ)*, dan akhirnya barulah penguasaan IPTEK melalui *Intelligence*

Quotient (IQ) bisa bermanfaat untuk membangun bisnis yang etis dalam rangka mencapai tujuan kemakmuran bersama bagi para stakeholders, tidak hanya untuk kepentingan ego pribadi.¹¹

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya, dengan tingkat kompetensi yang tinggi maka artinya tingkat penguasaan pekerjaan pun tinggi.¹²

Adapun pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.^{13,14} Namun demikian penelitian yang dilakukan Dhermawan *et al* menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Disamping pelatihan dan kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. pengembangan karir berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian kinerja maksimal pada organisasi.¹⁵ Dengan adanya pengembangan karir karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan karir atau program yang dilaksanakan oleh organisasi sehingga karyawan mampu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Dengan demikian pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan didukung oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.^{15,16} Namun demikian penelitian yang dilakukan Kaseger dkk menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Adapun penelitian ini akan diimplementasikan pada obyek penelitian yakni PT Graha Spacindo Makmur Bandung yaitu perusahaan yang bergerak dibidang arsitektur dan desain interior. Untuk mendukung itu semua tentunya memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi karena dengan tingginya kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu dijelaskan pula bahwa kinerja sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Dengan demikian dalam penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung?
4. Apakah pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung.

4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap karyawan secara simultan pada PT Graha Spacindo Makmur Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi Perusahaan

Manfaat bagi pihak manajemen PT Graha Spacindo Makmur Bandung guna memberikan informasi, refrensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia teruta hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan PT Graha Spacindo Makmur Bandung.

1.4.1.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan refrensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya terutama hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yang sudah bekerja diatas 1 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang berhak mengikuti pelatihan dan program pengembangan karir adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun.