

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur perusahaan yang sangat dibutuhkan dalam menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai visi dan misi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya sumber daya lainnya. Hal tersebut dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya (Sinambela, 2016:3).

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan terutama oleh kualitas orang-orang yang bekerja di sana. Setiap perusahaan berupaya memperbaiki dan mengembangkan program-program untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menawarkan program yang berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja. Salah satu faktor yang meningkatkan prestasi kerja adalah pelatihan.

Pelatihan diperlukan tidak hanya sebagai formalitas kegiatan usaha, tetapi juga agar karyawan memperoleh pengetahuan dasar dan meningkatkan keterampilan yang ada. Widodo (2016:83) mengemukakan bahwa tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatkan kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya.

Kompetensi penting karena memberikan sistem kerja yang efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Wibowo (2014:271)

mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kecakapan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan keterampilan serta pengetahuan yang dimilikinya dan didukung oleh sikap kerja yang baik, pekerjaan yang efektif serta profesional dalam bekerja. Karyawan yang sukses secara konsisten biasanya mengembangkan keterampilan mereka dengan tujuan menantang diri mereka sendiri dan mengambil tanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan mereka.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu guna mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir tidak hanya diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan saja, namun juga merupakan kebutuhan penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Perkembangan profesional seorang pegawai dalam suatu jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Sutrisno (2023:166) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi karir diantaranya sikap atasan dan rekan sekerja, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib.

PT. Enggal Subur Kertas merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jalan Raya Kudus – Pati Km 12,5 Terban Kudus, yang usaha utamanya memproduksi kertas *medium linier/ML*, *medium fluting*, dan *medium konfeting* dari kertas bekas yang didaur ulang.

Berdasarkan informasi dari bagian HRD, masalah tentang pengembangan karir pada PT. Enggal Subur Kertas adalah tidak tersampaikan secara luas

informasi tentang pengembangan karir sehingga karyawan tidak mengetahui tentang bagaimana pengembangan karirnya.

Masalah tentang pelatihan adalah tidak terlaksananya seluruh rencana pelatihan selama tahun 2023 sebagaimana tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Rencana dan Realisasi Pelatihan Tahun 2023

	Eksternal	Internal
Rencana Pelatihan	3	5
Pelatihan Terlaksana	2	4

Sumber : PT. Enggal Subur Kertas, 2023

Berdasarkan tabel 1.1, pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan rencana. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan biaya yang dimiliki perusahaan untuk pelatihan eksternal, karena keterlibatan pelatih eksternal menyebabkan peningkatan biaya. Di sisi lain, perusahaan ingin menekan biaya pelatihan mereka serendah mungkin. Selain itu, pelatihan internal dilakukan pada jam kerja, dan karena periode pelatihan bertumpang tindih dengan kegiatan produksi, maka pelatihan tersebut tidak dapat terlaksana sesuai rencana.

Berdasarkan informasi dari bagian HRD, masih ada barang yang *reject* dan target produksi tidak tercapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan prestasi kerja karyawan belum maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan hubungan antar variabel yaitu pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap pengembangan karir dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian yang dilakukan Lubis (2018), Garaika (2020) serta Niati, Siregar & Prayoga (2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Mranani, Supartini & Muryani (2020)

menyebutkan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya.

Mujanah (2020), Yunita (2021), Widisono, Djamil & Saluy (2021), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Penelitian oleh Pangestuti (2019) menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan.

Terdapat pula hasil penelitian yang berbeda tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Sugandha, Wibowo & Hendra (2019) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jembo Energindo. Penelitian oleh Prasetyo & Nugraheni (2017) menyebutkan pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur.

Ada pula penelitian yang menguji pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja. Indriyanto (2021) mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Amanda, Rismansyah & Valianti (2020) menyebutkan kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir menurut Wafiq, Darka, Irawan, & Fa'uzobihi (2023) bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada

PT. ITL Global Trans Jakarta. Penelitian oleh Jayanti & Netra (2013) mengemukakan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENGGAL SUBUR KERTAS KUDUS”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini akan fokus membahas mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi 2 dan produksi 3 PT. Enggal Subur Kertas berjumlah 77 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, artinya sampel diambil dari total populasi yang berjumlah 77 karyawan.

a) Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Enggal Subur Kertas Kudus.

b) Variabel Penelitian (Variabel yang diteliti)

Variabel dalam penelitian terdiri dari :

- 1) Variabel eksogen yaitu pelatihan dan kompetensi,
- 2) Variabel endogen yaitu pengembangan karir,

3) Variabel intervening yaitu prestasi kerja.

c) Waktu Penelitian : Agustus 2023 – April 2024.

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Masalah terhadap pengembangan karir adalah tidak tersampaikan secara luas informasi tentang pengembangan karir.
- 2) Tidak terlaksananya seluruh rencana pelatihan selama tahun 2023 (Tabel 1.1)
- 3) Masih adanya barang *reject* yang menunjukkan kurangnya kompetensi karyawan.
- 4) Target produksi tidak tercapai yang menunjukkan kurangnya prestasi kerja.

Didasarkan pada permasalahan yang terjadi pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus, maka pertanyaan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
- 3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?

- 5) Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
- 3) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
- 4) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
- 5) Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai bahan pembelajaran dan informasi bagi para sarjana termasuk mahasiswa dan pelajar.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan untuk menambah informasi dan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama atau untuk pengembangan model yang belum teruji.

2) Manfaat Praktis

Kedepannya diharapkan informasi ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk perbaikan manajemen perusahaan di masa mendatang dalam hal pelatihan, kompetensi karyawan, pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.