

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena tujuan yang telah direncanakan sebelumnya kegiatan manajemen untuk mengarahkan seseorang maupun sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia dalam hal ini dapat dikatakan sebagai aset penting yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dalam jangka panjang. Kompetensi dan kinerja yang tinggi harus dimiliki oleh sumber daya manusia demi kemajuan suatu organisasi, tidak hanya dituntut untuk menjadi profesional dalam melaksanakan tugas dan pengawasan tetapi sumber daya manusia juga harus memiliki manajemen yang baik untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi.

Memperlakukan karyawan dengan baik menjadi salah satu hal penting agar karyawan dapat memberikan performa terbaiknya dalam bekerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan performa kerjanya adalah dengan melakukan pengembangan karir pada karyawan (Imbun *et al.*, 2024). Perusahaan dapat memberikan program pengembangan karir kepada karyawan nya yang menunjukkan kualitasnya dalam bekerja agar dapat meningkatkan kemampuannya lagi sehingga hasil pekerjaan dapat lebih maksimal kedepannya. Adanya program pengembangan karir ini dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk terpilih dalam program pengembangan karir (Pangestuti, 2019).

Pengembangan karir adalah jenjang pendidikan dan pelatihan yang dimana merupakan kumpulan posisi atau jabatan kerja seseorang di lingkungan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, yang dimana pengembangan karir menjadi komponen utama di dalam organisasi dan ada kegiatan individu seperti pengembangan kemampuan, mempertahankan keterampilan saat ini, dan mempersiapkan diri untuk perubahan di masa depan (Loyarte-Lopez *et al*, 2020). Pengembangan karir yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai program dan tujuan organisasi.

Ichsan, (2020) mengemukakan pelatihan merupakan suatu kegiatan organisasi untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan sesuai dengan ketentuan organisasi. Pelatihan yang sudah terlaksana pada karyawan yang diberi kehendak untuk mengikutinya akan memiliki kesempatan dalam mengembangkan karir mereka kejenjang yang lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019). Pelatihan kerja pada karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan dibekali karyawan yang berkompeten. Karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar akan sanggup melaksanakannya, karena adanya tambahan wewenang dan tanggung jawab akan mengembangkan karir karyawan tersebut. Pelatihan memberikan semangat serta membina para karyawan yang berpengaruh terhadap kemampuan yang akan dikembangkan untuk bekerja secara mandiri dan memunculkan kepercayaan diri sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Gayatri dan Sriathi, 2020).

Prestasi kerja yaitu suatu keberhasilan dan hasil kerja yang telah dicapai seseorang maupun karyawan yang telah mampu menyelesaikan maupun melaksanakan aktivitas kerjanya (Gayatri dan Sriathi, 2020). Dalam melakukan penyelesaian tugas tersebut maka didasarkan oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pengalaman yang terkumpul secara terus menerus. Hasil keluaran disebut dengan prestasi kerja ini merupakan bentuk telah diselesaikan tugas dari sebuah organisasi oleh karyawan pada suatu organisasi itu yang dimana maksud menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan optimal dan sesuai dengan standar (Khaer dan Hidayati, 2023).

Faktor utama dalam pergerakan dinamika suatu organisasi adalah para karyawan, jika sarana dan prasarana organisasi ingin dinamis maka organisasi harus memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan mengelola dengan baik secara nyata karyawan akan membawa pengaruh yang positif terhadap organisasi. Berlaku juga untuk sebaliknya jika karyawannya tidak berprestasi dan tidak berkualitas maka akan merugikan organisasi. Organisasi harus mengetahui eksistensinya di masa yang akan datang bergantung dengan prestasi para karyawannya demi mencapai tujuan organisasi yang merupakan salah satu faktor yang menunjang prestasi kerja karyawan karena dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi tersebut.

Pelatihan dan prestasi kerja terhadap karyawan akan membuat suatu organisasi yang berkualitas untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Khaer dan Hidayati, 2023). Tanpa memiliki sistem kerja yang merencanakan, mengatur, dan mengkoordinasikan sumber daya manusia yang efektif dan efisien belum tentu sebuah pekerjaan dapat dinilai dan disurvei untuk mengetahui apakah seorang

karyawan telah berhasil dalam melaksanakan tugas dan pengawasannya untuk memberikan pelayanan terbaik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dilaksanakan organisasi untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan sesuai bidangnya untuk ke jenjang karir (Syahputra dan Tanjung, 2020). Adnyani & Dewi, (2019) menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki maka pengembangan karir juga akan meningkat. Ichsan, (2020) mengemukakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pelatihan yang baik otomatis akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Rama *et al*, (2021), Adnyani dan Dewi, (2019) dan Asita Mranani *et al*, (2020) menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir, pengembangan karir tercapai ketika organisasi melakukan pelatihan kerja dan prestasi kerja sebagai penunjang karir karyawan secara terarah.

Penelitian ini dilakukan di Taman Rekreasi Sengkaling yang merupakan salah satu tempat wisata bertempat di Dusun Sengkaling Desa Mulyoagung Kecamatan Dau, Kabupaten Malang. Seiring perkembangan waktu, kunjungan wisata ke Taman Rekreasi Sengkaling mulai berkurang, salah satu alasannya karena mulai banyak tempat-tempat wisata sejenis bermunculan dan menjadi alternatif pilihan kunjungan wisata. Hal ini menjadi salah satu bukti pada bulan Mei 2013, PT. Taman Bentoel Sengkaling diambil alih (akuisisi) oleh Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) dan berganti menjadi PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM bergerak di industri pariwisata dengan pegawai tetap berjumlah 49 orang dan dalam pelaksanaannya perlu memberikan pelayanan prima terhadap pelanggan. Mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2023 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja dibidang Kepariwisataaan menyebutkan bahwa pekerja dibidang pariwisata harus wajib disertifikasi. Menurut *Human Resource Development* (HRD) PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM belum terlaksananya pelatihan dari tahun 2022, sejauh ini karyawan yang tersertifikasi adalah di bidang layanan bagi perorangan masih belum ada sertifikasi.

Pihak *Human Resource Development* (HRD) juga mengakui bahwa minimnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Pihak PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM juga tidak memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik sehingga hanya terdapat sedikit karyawan yang diproyeksikan untuk naik jabatan. Pihak *Human Resource Development* (HRD) menyatakan bahwa hanya melakukan pemberian arahan kerja serta evaluasi kerja secara baik untuk dapat mengetahui kesalahan yang terjadi serta upaya untuk memperbaikinya dan juga menyatakan bahwa pelatihan kerja hanya diberikan saat karyawan awal bekerja berupa arahan dalam bekerja saja.

PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM hanya menawarkan pengembangan karir kepada anggota staff yang berprestasi dan sudah lama bekerja, sehingga dengan adanya halnya tersebut dapat meningkatkan peluang karyawan untuk mendapatkan kenaikan pangkat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami bagaimana pelatihan kerja dan prestasi kerja mempengaruhi

pengembangan karir. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dari PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM untuk dapat mengetahui apa yang diresahkan atau dikeluhkannya selama bekerja. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Taman Rekreasi Sengkaling untuk dapat mengetahui keluhan yang dirasakan dalam bekerja, diuraikan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Keluhan Karyawan

Responden	Keluhan
Karyawan 1	Selama bekerja disini tidak pernah mendapatkan pelatihan kerja secara intens dan hanya diberikan arahan dalam bekerja saja.
Karyawan 2	Seringnya terjadi missskomunikasi antara atasan dan pekerja terkait pelaksanaan dalam bekerja.
Karyawan 3	Terkadang arahan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.
Karyawan 4	Tidak ada jaminan terkait jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
Karyawan 5	Kurangnya upaya dari perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki pengembangan karir selama bekerja disana.

Sumber : Hasil Wawancara, (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat terlihat bahwa karyawan mengeluhkan terkait kondisi pelatihan kerja dan minimnya prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, dikarenakan karyawan merasa tidak mendapat imbalan yang sama sehingga enggan untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja. Terdapat karyawan yang juga mengeluhkan terkait seringnya terjadi missskomunikasi yang terjadi sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan performa kerja karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan variabel

bebas yaitu pelatihan kerja dan prestasi kerja serta pengembangan karir sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul ***"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling Universitas Muhammadiyah Malang"***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tanggapan karyawan terkait pelatihan kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
3. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
4. Manakah diantara Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terkait pelatihan kerja, prestasi kerjadan pengembangan karir pada karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
3. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
4. Untuk mengetahui diantara Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan Karir pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan yang berharga pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir, sehingga bisa dijadikan wacana untuk peningkatan kualitas pegawai.

2. Manfaat bagi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan khasanah keilmuan di bidang manajemen khususnya berkaitan dengan Sumber Daya Manusia mengenai pengembangan karir.

