



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI
ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Satriyo Dwi Prasetyo

1602025290

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI
ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Satriyo Dwi Prasetyo

1602025290

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 14 Agustus 2021
Yang Menyatakan,



(Satriyo Dwi Prasetyo)
NIM 1602025290

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN**

NAMA : **SATRIYO DWI PRASETYO**

NIM : **1602025290**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

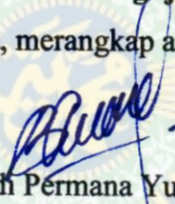
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN

yang disusun oleh:
Satriyo Dwi Prasetyo
1602025290

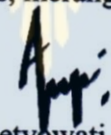
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 14 Agustus 2021

Tim Penguji


Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

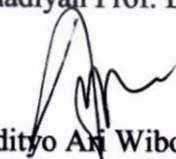

(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota :

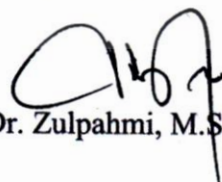

(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo An Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi, M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satriyo Dwi Prasetyo
NIM : 1602025290
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksektif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 2021
Yang Menyatakan



(Satriyo Dwi Prasetyo)

ABSTRAK

Satriyo Dwi Prasetyo (1602025290)

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN

Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses, yang berjumlah 140 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin dengan sampel berjumlah 104 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan (3) Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Satriyo Dwi Prasetyo (1602025290)

THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MANDIRI ARTHA SUKSES JAKARTA SELATAN

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and
Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Keywords: Training, Career Development, Employee performance

The purpose of this study was to determine the effect of each of the variables studied, namely the effect of training and career development on employee performance at PT Mandiri Artha Sukses, totaling 140 people. The sample selection technique was carried out by using the Slovin formula with a sample of 104 people as respondents. The data collection technique used a questionnaire and its measurement used a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) training has a significant and significant effect on employee performance, (2) career development has a significant and significant effect on employee performance, and (3) Training and Career Development together have a significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Artha Sukses Jakarta Selatan” Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Proposal Skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun Proposal Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dari berbagai pihak yang sangat berperan dalam proses penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Nurrasyidin, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Untuk rekan-rekan PT Mandiri Artha Sukses Jakarta Selatan yang tak mungkin disebut satu persatu, yang bermurah hati menyediakan waktu untuk memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan penulis serta memberikan ilmu, pengalaman dan membantu mengarahkan penulis.
10. Orang tua, dan kakak saya yang selalu memberikan semangat untuk menyusun laporan ini.

Akhir kata, semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, 2021
Penulis



Satriyo Dwi Prasetyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.2.3.1 Manfaat Kinerja Karyawan	24
2.2.3.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	24

2.2.3.3	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.3.4	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	28
2.2.4	<i>Pengertian Pelatihan</i>	29
2.2.4.1	<i>Tujuan Pelatihan</i>	30
2.2.4.2	<i>Manfaat Pelatihan</i>	31
2.2.4.3	<i>Dimensi Pelatihan</i>	32
2.2.4.4	<i>Indikator Pelatihan</i>	34
2.2.5	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	35
2.2.5.1	<i>Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir</i>	36
2.2.5.2	<i>Dimensi Pengembangan Karir</i>	37
2.2.5.3	<i>Indikator Pengembangan Karir</i>	38
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	39
2.3.1	<i>Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja karyawan</i>	39
2.3.2	<i>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan</i>	39
2.3.3	<i>Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan</i>	39
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	42
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	42
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	44
3.3.1	<i>Populasi</i>	44
3.3.2	<i>Sampel</i>	44
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	45
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	45
3.4.2	<i>Teknik pengumpulan Data</i>	46
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	47
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	47
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	47

3.5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	47
3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.5.4 Analisis Regresi	50
3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda	50
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	51
3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	52
3.5.6 Pengujian Hipotesis	54
3.5.6.1 Uji <i>t</i> (Pengujian Secara Parsial)	54
3.5.6.2 Uji <i>F</i> (Pengujian Secara Simultan)	54
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1 Lokasi Penelitian	56
4.1.2 Sejarah Perusahaan	56
4.1.3 Jenis Usaha	56
4.1.3.1 Jasa-Jasa Perbankan PT Mandiri Artha Sukses	57
4.1.3.2 Jasa-Jasa Asuransi PT Mandiri Artha Sukses	58
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.4.1 Visi Perusahaan	58
4.1.4.2 Misi Perusahaan	58
4.1.5 Struktur Organisasi	59
4.2 Hasil dan Pembahasan	60
4.2.1 Karakteristik Responden	60
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.2.3 Analisis Perbutir Pernyataan	63
4.2.3.1 Pelatihan (X_1)	63
4.2.3.2 Pengembangan Karir (X_2)	71
4.2.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	78
4.2.4 Uji Kualitas Data	86
4.2.4.1 Uji Validitas	86
4.2.4.2 Uji Reliabilitas	88

4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	89
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	91
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	91
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	93
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastis</i>	94
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	95
4.2.6.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	96
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	96
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	96
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	98
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R Squared</i>	99
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	99
4.2.9.1	<i>Uji Statistik t</i>	99
4.2.9.2	<i>Uji Statistik F</i>	101
4.3	<i>Interpretasi</i>	102
BAB V KESIMPULAN SARAN		
5.1	<i>Kesimpulan</i>	108
5.2	<i>Saran</i>	110
DAFTAR PUSTAKA		111
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

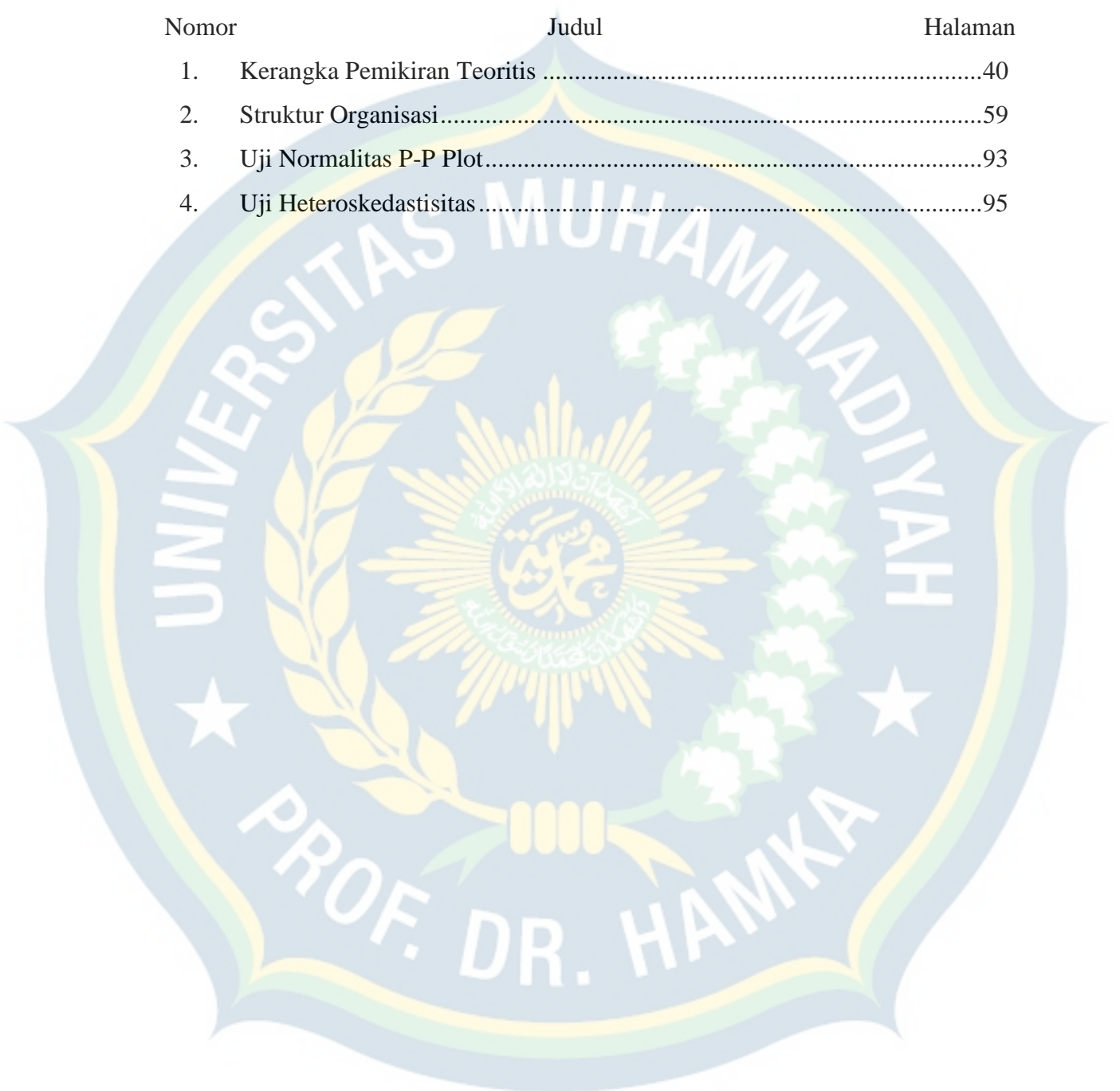
Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Keikutsertaan Pelatihan Karyawan Periode 2015-2019	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
4.	Skala Likert	46
5.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	48
6.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
7.	Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	54
8.	Jenis Kelamin Responden	60
9.	Usia Responden.....	61
10.	Pendidikan Terakhir Responden	61
11.	<i>Descriptive Statistics</i>	62
12.	Materi yang disampaikan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan	63
13.	Instuktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	63
14.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan (ahli dalam bidangnya).....	64
15.	Sarana yang diberikan sudah cukup memadai	65
16.	Sarana yang diberikan mendukung pelatihan.....	65
17.	Sarana pelatihan yang diberikan nyaman.....	66
18.	Metode pelatihan yang digunakan menggunakan alat-alat yang tersedia didalam perusahaan	66
19.	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah diingat.....	67
20.	Metode pelatihan yang diberikan bersifat jangka panjang, sehingga berguna bagi perusahaan	68
21.	Saya dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan instruktur	68
22.	Saya dapat merasakan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kinerja	69

23.	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.....	69
24.	Indikator Pelatihan (X_1)	70
25.	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	71
26.	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya sesama rekan kerja.....	72
27.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi	73
28.	Perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi karyawan yang belum cakap dalam kinerjanya	73
29.	Pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan karir kedepan.....	74
30.	Pelatihan yang diberikan sangat mudah untuk dipahami	74
31.	Sebelum bekerja di perusahaan ini saya pernah bekerja di perusahaan lain	75
32.	Banyaknya pengalaman bekerja saya memberikan keterampilan kerja yang relatif tinggi	76
33.	Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya pernah dilimpahkan kepada saya di perusahaan lain	76
34.	Indikator Pengembangan Karir (X_2)	77
35.	Saya selalu menjaga hubungan baik dalam menjalani suatu pekerjaan....	78
36.	Saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan	79
37.	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang di kerjakan baik dan maksimal.....	79
38.	Saya selalu merencanakan sesuatu sebelum melakukan sebuah pekerjaan	80
39.	Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	81
40.	Saya mampu berkerja di bawah tekanan	81
41.	Saya yakin akan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	82

42.	Saya berupaya membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan meskipun hanya bantuan moral.....	82
43.	Saya berupaya beradaptasi dengan lingkungan baru.....	83
44.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun atasan	84
45.	Saya saling bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan	84
46.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	85
47.	Uji Validitas Variabel X ₁ (Pelatihan)	87
48.	Uji Validitas Variabel X ₂ (Pengembangan Karir)	87
49.	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	88
50.	Hasil Uji Reliabilitas	89
51.	Regresi Linier Berganda.....	90
52.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	92
53.	Uji Multikolinieritas	94
54.	Uji Autokorelasi	95
55.	Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan	97
56.	Koefisien Korelasi Parsial antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	97
57.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	98
58.	Analisis Koefisien Determinasi.....	99
59.	Uji Statistik t.....	100
60.	Uji Statistik F	101

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.	Struktur Organisasi.....	59
3.	Uji Normalitas P-P Plot.....	93
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	95



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner	1/34
2.	Tabel Karakteristik Responden	6/34
3.	Tabulasi Data Kuesioner	7/34
4.	Hasil <i>Output</i> SPSS	16/34
5.	Tabel r	26/34
6.	Tabel Durbin Watson	27/34
7.	Tabel t.....	28/34
8.	Tabel F.....	29/34
9.	Surat Tugas	30/34
10.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi	31/34
11.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	32/34
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1	33/34
13.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II	34/34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, kita melihat bahwa kondisi ekonomi global saat ini masih bergejolak dan penuh ketidakpastian. Akibatnya, perekonomian di *emerging market* atau negara berkembang termasuk Indonesia masih dibayangi dampak buruk dari kondisi tersebut, tak terkecuali kondisi perbankan. Meskipun ekonomi global tak menentu, kondisi perbankan nasional masih kuat menghadapi risiko-risiko yang timbul akibat tekanan ekonomi global karena didukung oleh kualitas aset perbankan nasional yang terus membaik, dan diprediksi akan melahirkan tantangan baru bagi perbankan nasional kedepan, sehingga tetap terus meningkat.

Melihat perusahaan yang terus meningkat di negara Indonesia khususnya dibidang jasa seperti perbankan maka otomatis semakin banyak peminatnya. Oleh sebab itu perusahaan perbankan adalah suatu jenjang karier yang menjanjikan karena setiap hari selalu ada saja yang membutuhkan jasa ini, maka perbankan akan terus memperbaiki dan melakukan rutinitas pelayanan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam lingkungan persaingan, maka kuncinya adalah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk

menjadi andalan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun sumber daya manusia yang berkualitas tidak begitu saja mudah didapatkan, melainkan harus melalui serangkaian tahapan yang tepat. Tahapan yang tepat dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan pelatihan dan meningkatkan pengembangan karir terhadap karyawan..

Objek penelitian ini adalah pada karyawan yang bekerja di PT Mandiri Artha Sukses Jakarta Selatan. Perusahaan ini merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa perbankan dan asuransi yang meliputi asuransi seperti kendaraan bermotor, penerbitan *surety bond*, dan penerbitan garansi bank (*bid bond, performance bond, payment bond, maintenance bond*). Begitu pula dengan perkembangan yang terjadi di PT Mandiri Artha Sukses, konsep yang dilakukan di PT Mandiri Artha Sukses ini lebih di tujukan pada pelayanan jasa khususnya jasa perbankan.

Untuk menilai perkembangan suatu kualitas perusahaan ini tentunya dapat dilihat dari berbagai aspek. Penilaian ini bertujuan untuk menentukan apakah dalam proses sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mampu memberikan dampak positif atau negatif bagi sebuah perusahaan tersebut. Namun kenyataannya, ketika perusahaan ingin mencapai konsep sukses seperti perusahaan lainnya justru peneliti disini menemukan sebuah masalah atau kesenjangan yang terjadi di perusahaan PT Mandiri Artha Sukses karena ketika pelatihan berlangsung terdapat beberapa permasalahan pada peserta yang mengikuti pelatihan. Seperti pada saat diskusi sebagian besar dari karyawan tersebut pasif, kemudian beberapa peserta pelatihan kurang fokus pada saat pemberian materi dan jam pelatihan yang

diberikanpun dari pemateri kurang sehingga beberapa peserta yang masih ingin mendengar materi tersebut kurang merasa puas. Dari permasalahan tersebut menunjukkan dampak langsung pada karyawan saat ini yaitu hasil kinerja karyawan setelah melaksanakan pelatihan tidak menunjukkan peningkatan motivasi kerja. Sedangkan untuk bersaing dalam dunia bisnis dalam jasa perbankan sekarang ini efektifitas dan efisiensi kinerja seorang karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut lampiran data seminar/*training* yang hanya di berlakukan beberapa kali dalam periode 2015-2019:

Tabel 1
Data Keikutsertaan Pelatihan Karyawan Periode 2015-2019

No	Tahun	Total Seminar/ <i>Training</i>	Total Karyawan yang mengikuti <i>training</i>
1	2015	10 Seminar/ <i>Training</i>	50
2	2016	7 Seminar/ <i>Training</i>	44
3	2017	13 Seminar/ <i>Training</i>	40
4	2018	10 Seminar/ <i>Training</i>	55
5	2019	8 Seminar/ <i>Training</i>	43

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2020

Kurangnya minat karyawan yang mengikuti Seminar/*Training* menyebabkan kinerja karyawan bisa menurun. Total ada 48 Seminar/*Training* yang dilakukan pada PT. Mandiri Artha Sukses tapi dari hasil data 5 tahun terakhir total hanya 232 karyawan yang hadir dalam Seminar/*Training* tersebut.

Sehingga, dari kinerja karyawan yang kurang menunjukkan peningkatan tersebut menimbulkan beberapa faktor lain yang dialami langsung oleh karyawan yaitu seperti kurang diperhatikannya pengembangan karir bagi beberapa karyawan yang ingin berkembang sehingga, karir yang ada disana cenderung belum

berkembang dengan semestinya. Seperti yang dialami oleh salah satu karyawan kontrak pada PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan ini adalah bahwa prosedur yang sebenarnya tentang posisi karyawan kontrak memiliki masa jabatan kerja selama 2 tahun, namun jika ingin mengembangkan karirnya lagi untuk naik sebagai karyawan tetap, atasan memberikan kesempatan kepada karyawan kontrak untuk melanjutkan karirnya, apakah ingin melanjutkan atau tidak. Jika memilih untuk melanjutkan karirnya maka diberi perpanjangan kontrak kerja selama satu tahun kedepan untuk promosi jabatan atau meningkatkan kinerjanya dengan baik, setelah itu karyawan akan ditempatkan sebagai karyawan tetap.

Namun kenyataan yang dihadapi tidak sesuai dengan prosedur yang semestinya. Karena untuk bisa mencapai pada posisi jabatan sebagai karyawan tetap, butuh waktu bertahun-tahun agar karyawan bisa berada diposisi tersebut, bahkan juga dituntut harus berprestasi atau dengan kata lain saling berlomba-lomba untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya didepan pemimpin. Sehingga, dengan adanya kejadian tersebut menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang diberi kesempatan luas untuk mengembangkan karirnya, dan menyebabkan beberapa karyawan lebih memilih untuk bertahan dengan posisi jabatan tersebut dan ada juga yang memilih untuk *resign* karena tidak merasa nyaman akan hal tersebut yang tidak sesuai dengan prosedur dari perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian Imran dan Tanveer (2015), Abbasi *et al.* (2016), Akter (2016), Nadeem dan Khan (2017), Sulaefi (2017), Jumawan dan Mora (2018), Prayogi dan Nursidin (2018), Pratiwi *et al.* (2019), Teja dan Oktavio (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shidiq dan Azizah (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada variabel pengembangan karir penelitian yang dilakukan oleh Sumartini *et al.* (2017), Winda *et al.* (2017), Afiyati (2018), Fizia dan Muttaqijn (2018), Lucky (2018), Suryantiko dan Lumintang (2018), Balbed dan Sintaasih (2019), Halim *et al.* (2019), Syifa dan Nasir (2019), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pada saat melakukan diskusi untuk memberikan masukan kepada perusahaan, mayoritas karyawan PT Mandiri Artha Sukses hanya bersifat pasif dan tendesi yang rendah.
2. Peserta pelatihan kurang focus pada saat mengikuti seminar dikarenakan tujuan pelatihan terlalu umum dan kurang efektif bagi karyawan.
3. Pelatihan atau seminar yang diadakan memiliki intensitas rendah, sehingga menurunkan tingkat antusias karyawan yang menghadiri seminar atau pelatihan.
4. Metode pelatihan yang diberikan oleh instruktur, terkesan sangat tradisional, sehingga tidak dapat diimplementasikan kedalam fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
5. Pengembangan karir yang terdapat di PT Mandiri Artha Sukses terlalu subjektif, dengan hanya melakukan beberapa indikator penilaian karyawan.
6. Mayoritas karyawan tidak adaptif terhadap lingkungan mereka bekerja, sehingga interaksi antar karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Artha Sukses?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Artha Sukses?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Artha Sukses?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelatihan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan karir di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Artha Sukses di Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. O., Afaq, A. K., Raja, M. W., Mohsin, A., & Moazzam, I. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Journal Business Management and Strategy*, 7(1), 29-46.
- Afiyati, E. M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Program Studi Perbankan Syariah. Salatiga: Repository IAIN Salatiga.
- Akter, N. (2016). Employee Training and Employee Development is the Predictors of Employee Performance; A Study on Garments Manufacturing Sector in Bangladesh. *IOSR Journal of Business and*, 18(11), 48-57.
- Balbed, A., & Desak, K. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fizia, N., & Imam, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(1), 60-70.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Halim, K. O., Mona, Evelyn, L., Devi, W., & Ina, N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1), 139-146.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of Training and Development on Employee's Performance in Banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22-44.

- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 343-352.
- Kaseger, G. F., Greis, M. S., & Hendra, N. T. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3058-3067.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Komang, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lucky, M. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205-216.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadeem, S., & Rafique, A. K. (2017). Impact of Training and Development on Employee's Career Growth in Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). *Journal of Business Studies Administration and Management Sciences*, 2(1), 48-57.
- Pratiwi, I. M., Fatma, A. N., Lilis, S., & Suardin, T. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 331-344.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, (hal. 216-222). Kisaran.
- Sekaran, U. (2012). *Research Methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shidiq, M. R., & Siti, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Ketepatan Penempatan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 9-28.
- Sinambela, L. P. (2017). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP), Magelang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.
- Suliyanto, A. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sumartini, P. A., Bagia, I. W., & Suarmanayasa, I. N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses (Persero) Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyadi, H. (2015). *Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Suryantiko, D., & Genita, L. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(1), 351-360.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- Teja, V. Y., & Adrie, O. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102-108.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winda, O., Utami, H. N., & Prasetyo, A. (2017). Impact Of Compensation and Career Development on Job Satisfaction and Employees Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 64(4), 113-119.