

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara optimal menjadi hal yang sangat penting. Setiap perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas tetap terjaga. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan memperhatikan aspek pelatihan, pengembangan, dan penempatan karyawan.

Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang tinggi mencerminkan kualitas kerja yang baik serta efisiensi dalam penyelesaian tugas. Karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja optimal akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan kelangsungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus menjadi prioritas utama bagi manajemen. Perusahaan yang memperhatikan faktor ini akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi tantangan bisnis.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kemampuan, dan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sistem pelatihan, pengembangan karir, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi. Kombinasi dari semua faktor ini akan menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, pemahaman yang baik terhadap faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaannya. Program pelatihan yang tepat akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepercayaan diri karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja individu maupun tim. Maka dari itu, pelatihan kerja perlu dirancang dan dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh secara profesional dan mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya jalur karir yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising?

3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising?
4. Apakah pelatihan, pengembangan karir, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising?

II. Tinjauan Pustaka

II.1. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang menunjukkan dedikasi dan kompetensi individu.

II.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Gomes (2003) juga menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kemampuan, pelatihan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan. Artinya, prestasi kerja merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja untuk mendorong produktivitas karyawan secara optimal.

II.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Robbins (2006) dan Mangkunegara (2017), indikator prestasi kerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, kerja sama, dan tanggung jawab.

II.2 Pelatihan Kerja

II.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membantu membentuk sikap kerja yang positif. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

II.2.2 Teori Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2006), pelatihan adalah bentuk investasi pada sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengetahuan dan keterampilan (karena pelatihan) akan lebih produktif, sehingga prestasi kerjanya meningkat.

II.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan kerja, yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

II.3 Pengembangan Karir

II.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mondy dan Noe (2020), pengembangan karir adalah suatu proses formal yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja individu agar mereka dapat menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

II.3.2 Teori Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2016) Pengembangan karir memainkan peran strategis dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan memberi karyawan arah, peluang, dan dukungan untuk berkembang, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan berprestasi tinggi.

II.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Sedarmayanti (2018), indikator pengembangan karir meliputi kesempatan promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, kesempatan mutasi atau rotasi jabatan, pembinaan dan bimbingan karir dari atasan, **serta** tersedianya jenjang karir yang jelas

II.4 Penempatan Kerja

II.4.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), penempatan kerja adalah penugasan seorang pegawai pada jabatan tertentu yang sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya, agar dapat bekerja secara optimal. Penempatan yang tepat akan memberikan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat kesalahan dan pergantian karyawan.

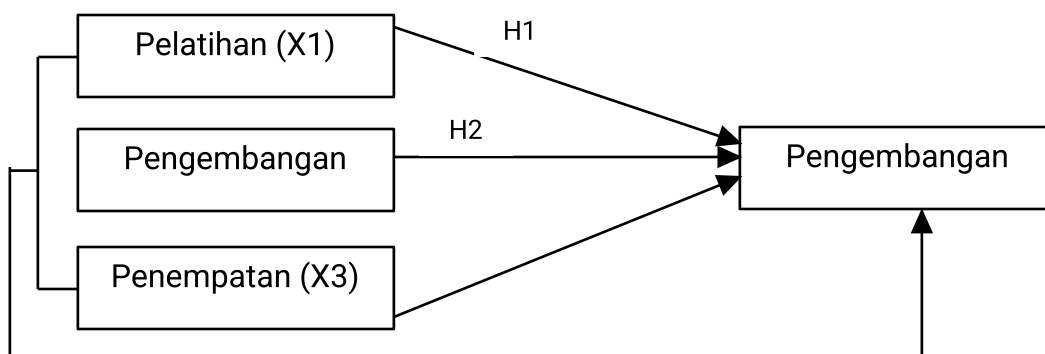
II.4.2 Teori Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) kunci awal dalam proses manajemen SDM untuk menciptakan karyawan yang produktif dan berprestasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan harus berbasis kompetensi dan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi.

II.4.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2016), indikator penempatan kerja meliputi kesesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan jabatan, kesesuaian antara pengalaman kerja dengan jenis pekerjaan, kesesuaian minat dan bakat karyawan dengan tugas yang diberikan, serta penempatan berdasarkan hasil evaluasi atau seleksi yang objektif

I1.5 Kerangka Konseptual



H3

H4

Gambar 1.1 kerangka penelitian

II.6 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan sebelumnya, penelitian ini menghasilkan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising.
2. H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising.
3. H3: Penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising.
4. H4: Pelatihan kerja, pengembangan karir, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aira Advertising.