

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada setiap periode tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena merupakan aset penting bagi perusahaan maka produktivitas dari sumber daya manusia harus ditingkatkan agar dapat menyebabkan perusahaan tersebut berkembang. Produktivitas merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan Produktivitas karyawan dalam organisasi salah satunya memberikan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kesehatan untuk menghadapi

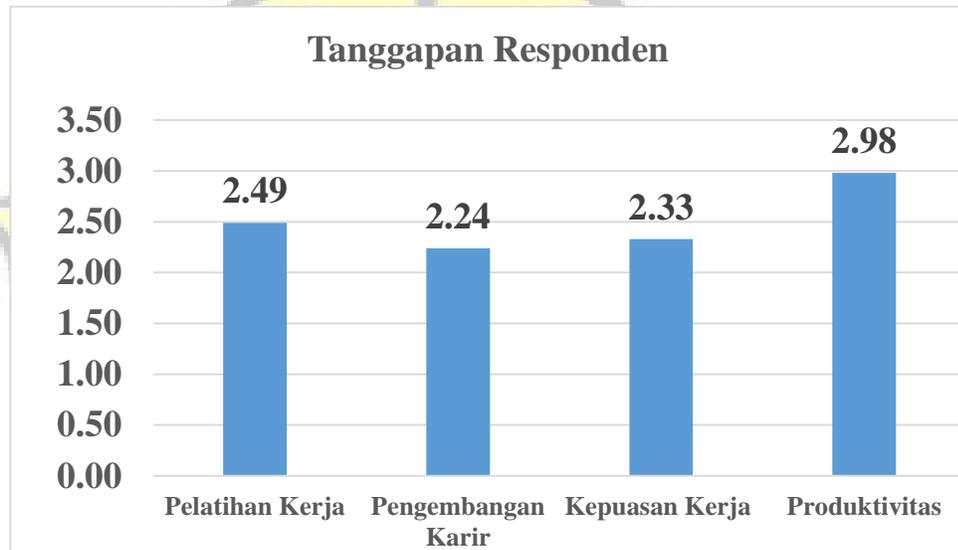
tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam mencapai tujuan dari perusahaan tentunya terdapat berbagai macam masalah dan hambatan yang akan dihadapi. Untuk menyelesaikan masalah dan hambatan yang akan dihadapi oleh perusahaan, perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menanganinya. Oleh karena itu perlu adanya program pelatihan untuk memberikan bekal kepada para karyawan agar dapat menjalani pekerjaan dengan maksimal, dan memberikan program pengembangan untuk menyiapkan karyawan agar bisa menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

iNews.id adalah news portal berjaringan yang terdiri atas portal berita nasional dan portal daerah, bagian dari MNC Group. iNews.id mengusung visi menjadi portal berita nasional dan regional yang inspiratif dan informatif serta memiliki misi menyajikan berita dan fitur online yang enak dibaca, mendalam, akurat, atraktif (*multimedia base*), juga menginspirasi siapa saja, di mana saja, kapan saja. iNews menerapkan, menciptakan juga mematuhi serta memberikan

pengembangan karir, pelatihan kerja sebagai bentuk kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang diterapkan dalam iNews seperti adanya pelatihan kompetensi, rotasi, dan promosi. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner terhadap 20% sampel yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu sebesar responden dari karyawan tetap iNews Jakarta. Dari hasil observasi diperoleh hasil olah data yang dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di iNews Jakarta
Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari grafik diatas, dapat diperoleh hasil tanggapan responden Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di iNews Jakarta. Pelatihan Kerja sebesar 2,49 yang berarti penerapan Pelatihan Kerja cukup rendah, tanggapan responden untuk Pengembangan Karir sebesar 2,24, menunjukkan Pengembangan Karir tidak baik, tanggapan responden untuk Kepuasan Kerja 2,33 menunjukkan Kepuasan Kerja cukup rendah, kemudian

tanggapan responden untuk produktivitas sebesar 2,98 artinya responden menyetujui bahwa produktivitas karyawan di iNews Jakarta sangat tinggi, namun produktivitas tersebut masih bisa ditingkatkan. Berdasarkan penelitian di atas dan fenomena yang terjadi mengenai Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di iNews Jakarta. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan di iNews Jakarta”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, di antaranya sebagai berikut:

1. Karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya.
2. Penerapan program pengembangan karir yang masih kurang baik.
3. Produktivitas Karyawan masih dapat ditingkatkan lagi.
4. Pelatihan Kerja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan di iNews Jakarta Populasi karyawan tetap pada iNews Jakarta sebanyak 138 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan serta memperbanyak pengetahuan tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di iNews Jakarta
2. Hasil dari penelitian ini di harapkan mahasiswa dapat mengerti lebih dalam tentang pengembangan dan pelatihan karyawan yang telah diteliti sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman pembelajaran dikemudian hari.
3. Bagi peneliti hal ini dijadikan tempat untuk mempraktekkan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya nyata terjadi, serta untuk memenuhi persyaratan akademik dalam memperoleh gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen Universitas Darma Persada.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan oleh para praktisi baik perusahaan atau pelaku bisnis dalam proses pengambilan keputusan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

