

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut guna mencapai tujuan dan target yang sudah di rancang. Walaupun di zaman sekarang teknologi semakin canggih, namun peran manusia dalam perusahaan tetap diperlukan. Untuk mencapai target perusahaan, Sumber Daya Manusia harus dapat dikelola dengan baik sehingga dapat termotivasi dan memiliki kinerja yang baik. SDM harus diberlakukan adil sesuai dengan tanggung jawabnya. Situasi ini harus bisa mengubah pandangan tentang SDM bukan hanya dikatakan sebagai tenaga kerja, tetapi SDM dapat dikatakan sebagai peran penting dalam dalam suatu keberhasilan setiap hasil proses pekerjaan atau kegiatan yang berkompetensi (Munir et al., 2022). Pimpinan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Peningkatan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik di bidangnya akan mengarah pada penerapan sumber daya manusia yang benar di perusahaan. (Karen et al., 2021)

Perusahaan selalu ingin mendapatkan sumber daya yang baru untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang sudah ada, memerlukan pemeliharaan dari perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang di perusahaan. Perusahaan dapat memberikan fasilitas seperti upah, tunjangan, dll. Perusahaan juga dapat mewujudkan harapan karyawan dengan memberikan ruang untuk bereskpresi dan meningkatkan skill yang dimiliki. Dengan ini, karyawan dapat mengembangkan karier nya untuk masa depan.

Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan khususnya dalam keterampilan dan pengetahuan sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan. Karyawan perlu adanya dukungan dari perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karier. Pengembangan karier dapat memberikan solusi untuk

peningkatan dan terpenuhinya tujuan-tujuan perusahaan yang sudah ditargetkan dengan didukung dengan jenjang karier yang disediakan (Daulay, 2021)

Pengembangan karier yaitu salah satu faktor yang terpenting yang tidak dapat dilupakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan karier merupakan proses yang dimana suatu pertumbuhan kemampuan yang dapat melewati suatu kemampuan dalam melakukan pekerjaan yaitu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Pengembangan karier dapat berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Pengembangan karier penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Lina & Hendy, 2022).

Pengembangan Karier hal yang wajib diterima karyawan di luar gaji dan bonus untuk memungkinkan karyawan menjalani kehidupan yang lebih nyaman dan normal, karyawan menginginkan karier untuk menciptakan minat, kepribadian, dan kemampuan yang sesuai dengan semua keadaan karyawan. (Karen et al., 2021)

Karyawan memiliki peran yang sangat besar terhadap perkembangan perusahaan. Tanpa adanya karyawan suatu perusahaan tidak bisa berbuat banyak dan bisa dikatakan *nothing*. Peran Pemimpin dan Manajemen manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan keefektifitas seorang karyawan untuk lebih bermanfaat kepada visi dan misi perusahaan. Dengan mendukung karyawan untuk mengembangkan karier, dapat memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Salah satu pengembangan karier yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu mempromosikan jabatan dengan tujuan memberikan peluang dan kesempatan terhadap karyawan untuk mengisi tempat pekerjaan yang ada untuk tujuan nya pemeliharaan karyawan yang memiliki potensi (Zuraida, 2021).

Pengembangan karier yang berjalan dengan baik akan otomatis berdampak dengan perusahaan itu sendiri. Dengan Pengembangan karier, karyawan akan memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuan, skill, dan kualitas pada diri dan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan karier karyawan bukan hanya tanggung jawab karyawan saja tetapi

juga menjadi salah satu bagian dari tanggung jawab suatu perusahaan dimana karyawan itu bekerja (Darmawati et al., 2021). Pengembangan karier karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja di perusahaan tersebut mengharapkan adanya suatu perubahan dari diri sendiri maupun perusahaan kedepannya untuk maju ke langkah yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan jika sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama namun bekerja di posisi yang sama dan karyawan mengharapkan adanya perubahan dan jaminan seperti pengakuan dari perusahaan tempat bekerja (Kawalo et al., 2022)

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pengembangan karyawan dalam memberikan dampak kepada perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.(Lina & Hendy, 2022). Lingkungan kerja tidak kondusif seperti ruangan yang tidak nyaman, panas, dan kurang memadai untuk kenyamanan bekerja akan membuat karyawan mudah stress, sulit untuk berkonsentrasi dan membuatnya penurunan produktivitas kerja (Muntu et al., 2019). Lingkungan Kerja Ini membuat karyawan menjadi terpacu untuk dapat menjadi yang terbaik dan membuat perusahaan menjadi maju. Jadi, Lingkungan kerja yang bisa dikatakan baik yaitu jika karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dengan pengaruh lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang kompleks dapat berubah secara tiba-tiba dapat menghasilkan tanda-tanda karir yang membuat ambigu dan tidak jelas (Anggraeni & Sanusi, 2021) . Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam meningkatkan pengembangan karier dengan mendukung program pengembangan karier seperti pelatihan karir, informasi karir dan bimbingan untuk merencanakan karir kedepannya. Dukungan ini adalah hal yang penting yang dibutuhkan karyawan dalam merintis karir (Anggraeni & Sanusi, 2021).

Melakukan pelatihan kepada karyawan baru maupun lama sangat penting untuk diselenggarakan oleh perusahaan. Dengan melakukan pelatihan dapat menjadi solusi masalah penurunan kualitas kinerja perusahaan yang disebabkan oleh

penurunan kemampuan keahlian yang dimiliki karyawan. Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, dimana karyawan dapat memperbaiki kelemahan yang ada dan meningkatkan kelebihan yang dimilikinya (July & Lubis, 2018). Program pelatihan ditunjukkan kepada karyawan lama dan baru yang nantinya akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi atau sewaktu ahli teknologi yang telah diterapkan dalam organisasi (Daulay, 2021)

Pengadaan pelatihan juga dapat membuat karyawan dapat mengetahui tugas dan tujuan dalam melakukan pekerjaannya nanti untuk meningkatkan kinerja, kemampuan dan keterampilan seseorang karyawan. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan belajar mengajar yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman (Karen et al., 2021). Perusahaan memberikan pelatihan dengan mendatangkan mentor yang berpengalaman di bidangnya untuk memberikan ilmu dan sharing tentang dunia pekerjaan. Pelatihan yaitu suatu cara yang untuk bagaimana memberikan dan belajar mengajar untuk mentransfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan tentang lingkungan perusahaan (Supeni & Sujana, 2021). Pelatihan merupakan cara untuk mengajarkan dan memberikan pengetahuan kepada orang lain tentang peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas kondisi lingkungan kerja. Pelatihan yaitu suatu proses perubahan tingkah laku, dan tindakan karyawan dalam arah yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi (Gayatri & Sriathi, 2020).

Sasaran yang ingin dicapai dari program pelatihan pada karyawan yaitu peningkatan kinerja individu dalam jabatan dan fungsinya. Pelatihan dapat dilakukan dengan cara dan metode apa saja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Untuk pemilihan setiap program – programnya bertujuan untuk memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara individu maupun dalam bentuk tim dalam perusahaan. Pelatihan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan tetapi dapat berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan karena bukan hanya keterampilan yang dilatih dalam pelatihan, namun materi yang diberikan kepada karyawan harus berhubungan dengan kebutuhan sesuai *jobdesk* karyawan (Suadnyana & Supartha, 2018).

Salah satu komponen penting dalam pengembangan karir karyawan dalam perusahaan yaitu pengalaman kerja (July & Lubis, 2018). Pengalaman kerja dapat dinilai dari total waktu kerja karyawan baik di perusahaan sebelumnya maupun di perusahaan saat ini. *Human resources department* tentunya akan memperhatikan pengalaman kerja seseorang ketika menetapkan suatu jabatan, sehingga suatu jabatan dalam suatu perusahaan akan tepat diisi oleh seorang karyawan yang tepat juga (Suadnyana & Supartha, 2018b). Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa, belum semua karyawan mendapatkan pelatihan yang merata. Dari data yang diperoleh bahwa 20,59% karyawan belum sama sekali pernah mengikuti pelatihan.

Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan terlihat dari bagaimana hasil kerja yang dilakukan nya di perusahaan. Semakin memiliki pengalaman kerja, Melakukan tugas dengan inisiatif tanpa adanya teguran dan perintah dari atasan yaitu salah satu sifat yang terlihat dari karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah dari atasan yaitu salah satu contoh yang berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki. Semakin berpengalaman, maka dia akan langsung ber inisiatif menyelesaikan tugas nya dan sebelum menunggu perintah. Dan semakin berpengalaman, karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. karyawan semakin mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Supeni & Sujana, 2021) .

Setiap Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi menginginkan perkembangan karier. Suatu karier seseorang dapat menentukan masa depan yang baik, meskipun itu tidak menjamin kesuksesan karyawan. Perencanaan karier untuk setiap karyawan berbeda- beda dari pemahaman mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan ciri khas dari tahap yang lebih besar. Dalam pengembangan karier, memiliki beberapa faktor diatas yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah tulis diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan,**

**dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.”.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk..
3. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, Adapun tujuan yang ingin dicapai untuk mengetahui hal-hal berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk peneliti  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang lingkungan kerja, pelatihan, dan pengalaman kerja yang sudah ada sebelumnya.
2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan dalam mengambil kebijakan dalam mengembangkan SDM yang berkualitas untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah ilmu mengenai lingkungan kerja, pelatihan, pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan.