

BAB I

PENDAHULUAN

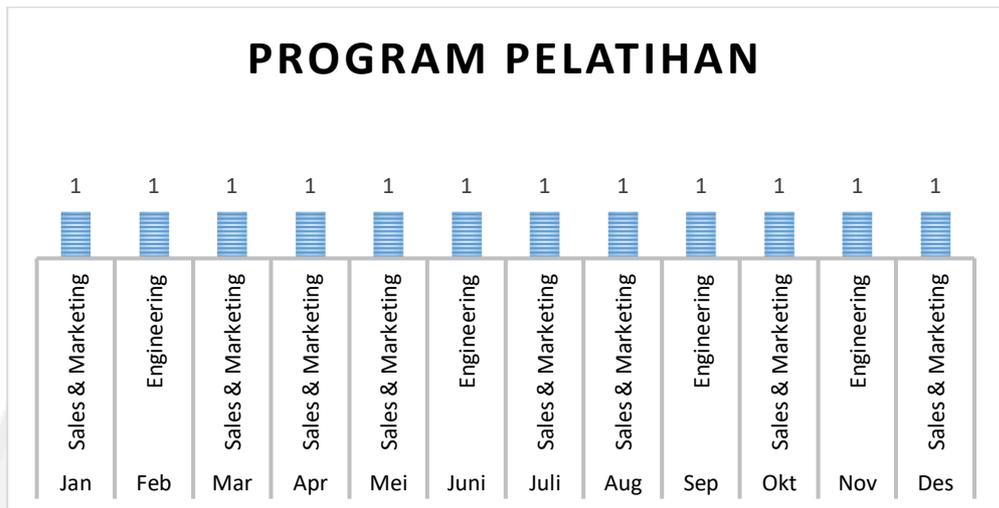
1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, kompetisi bisnis semakin ketat sehingga perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. PT Gastro Gizi Sarana, sebagai pionir dalam penyediaan peralatan dapur komersial di Indonesia, sangat menyadari pentingnya faktor ini.

Sejak didirikan pada tahun 1986, PT Gastro Gizi Sarana telah menjadi penyedia utama peralatan dapur panas dan dingin serta peralatan *stainless steel* untuk berbagai restoran, hotel, catering, dan bisnis lainnya di seluruh Indonesia. Untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar, perusahaan ini menerapkan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Menurut Mintawati, et al. (2023), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja.

Namun, terdapat beberapa permasalahan dalam implementasi program pelatihan di PT Gastro Gizi Sarana. Program pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan ini hanya diberikan kepada divisi tertentu, seperti divisi sales & marketing dan divisi engineering, sementara divisi lainnya belum mendapatkan

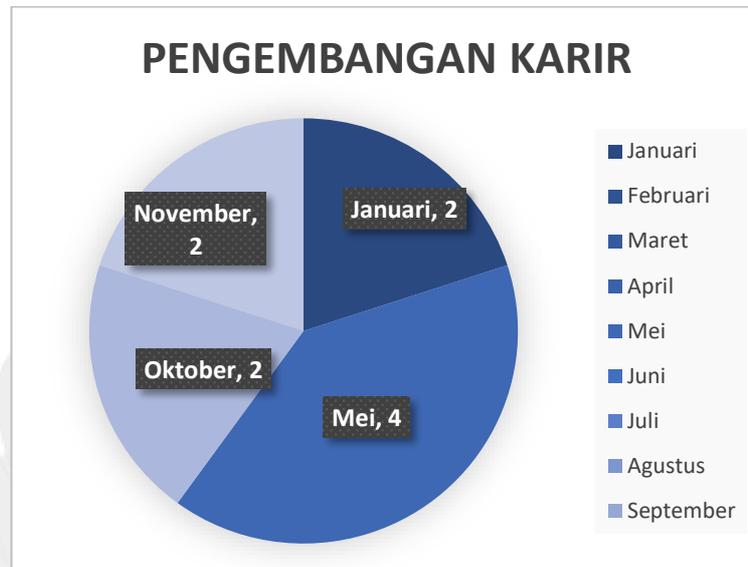
pelatihan yang memadai. Ketimpangan ini dapat menyebabkan ketidakmerataan kompetensi di antara karyawan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja di divisi yang tidak mendapatkan pelatihan.



Gambar 1.1 Data Program Pelatihan PT Gastro Gizi Sarana Tahun 2023

Sumber: Data PT Gastro Gizi Sarana (2024)

Selain program pelatihan, PT Gastro Gizi Sarana juga memiliki sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawan. Namun, dalam praktiknya, terdapat permasalahan pada pelaksanaan sistem ini. Ketidakjelasan dalam pengembangan karir ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja mereka. Sinambela (2024) menekankan bahwa pengembangan karir yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, pelatihan yang tidak merata dan pengembangan karir yang tidak jelas dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.



Gambar 1.2 Data Pengembangan Karir Karyawan PT Gastro Gizi Sarana Tahun 2023
 Sumber: Data PT Gastro Gizi Sarana (2024)

Berdasarkan gambar 1.2 tersebut, selama tahun 2023, terdapat 10 karyawan PT Gastro Gizi Sarana yang mengalami kenaikan jabatan. Pada bulan Januari, 1 karyawan naik dari posisi Demo Chef menjadi Sales & Marketing, dan 1 karyawan lainnya dari posisi Admin menjadi Senior Admin. Di bulan Mei, 4 karyawan dipromosikan dari posisi Helper ke Operator. Sementara itu, pada bulan Oktober dan November, masing-masing terdapat 2 karyawan yang naik dari posisi Helper menjadi Operator.

Namun, pengukuran kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana masih belum optimal karena perusahaan belum memiliki *Key Performance Indicators* (KPI) yang terdefinisi dengan jelas untuk setiap divisi. Saat ini, hanya Divisi Sales & Marketing yang menggunakan target kinerja, dan target tersebut biasanya diberikan secara tertulis kepada masing-masing karyawan di awal tahun.



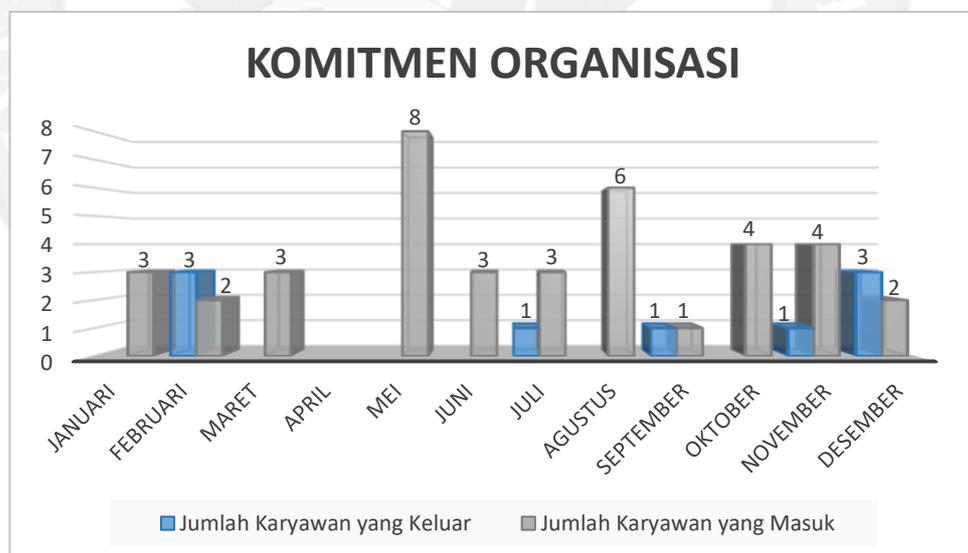
Gambar 1.3 Data Hasil Kinerja Karyawan Divisi Sales & Marketing
PT Gastro Gizi Sarana Tahun 2021-2023
Sumber: Data PT Gastro Gizi Sarana (2024)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 1.3, terlihat hasil kinerja karyawan divisi Sales & Marketing PT Gastro Gizi Sarana dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Pada tahun 2021, divisi ini memiliki 15 karyawan, namun tidak satu pun dari mereka berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini sedikit membaik pada tahun 2022, ketika jumlah karyawan meningkat menjadi 25 orang. Meski demikian, hanya 3 karyawan yang berhasil mencapai target, sedangkan 22 karyawan lainnya masih berada di bawah target. Situasi kembali menurun pada tahun 2023, meskipun jumlah karyawan bertambah menjadi 31 orang. Dari jumlah tersebut, hanya 2 karyawan yang mampu mencapai target, sementara 29 karyawan lainnya gagal mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT Gastro Gizi Sarana, standar yang digunakan untuk menentukan pencapaian target adalah karyawan dianggap berhasil mencapai target apabila performanya mencapai 100% atau

lebih. Namun, pada kenyataannya, sebagian besar karyawan yang tidak mencapai target sebenarnya sudah mendekati standar, dengan pencapaian di kisaran 80-85%. Meskipun demikian, terdapat pula beberapa karyawan yang performanya sangat jauh dari target, hanya mencapai sekitar 20% saja.

Fenomena ini menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam mengelola kinerja karyawan di divisi Sales & Marketing, meskipun jumlah tenaga kerja terus bertambah setiap tahunnya. Rendahnya jumlah karyawan yang berhasil mencapai target menandakan adanya masalah yang perlu diidentifikasi lebih lanjut, baik dari sisi progra, pelatihan, pengembangan karir, maupun strategi yang diterapkan dalam mencapai target penjualan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk memastikan sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1.4 Data Turnover Karyawan PT Gastro Gizi Sarana Tahun 2023
Sumber: Data PT Gastro Gizi Sarana (2024)

Berdasarkan pada gambar 1.4 diatas, pada tahun 2023, PT Gastro Gizi Sarana mencatat dinamika keluar masuknya karyawan di berbagai divisi. Divisi

dengan jumlah karyawan masuk tertinggi adalah Sales & Marketing pada bulan Mei dengan 8 karyawan baru, sementara Divisi Produksi dan Engineering juga menunjukkan aktivitas perekrutan yang signifikan di beberapa bulan. Turnover tertinggi tercatat di Divisi Engineering (Februari dan Juli) dan Divisi Produksi (Januari, Agustus, dan November). Sementara itu, Divisi Finance secara konsisten memiliki tingkat *turnover* terendah sepanjang tahun. Dari segi komitmen organisasi, perusahaan menunjukkan tingkat *turnover* yang rendah.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa meskipun PT Gastro Gizi Sarana telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja melalui program pelatihan dan pengembangan karir, terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Selain itu, menurut Karsim, et al. (2024), komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan PT Gastro Gizi Sarana. Berdasarkan literatur yang ada, pelatihan dan pengembangan karir telah terbukti meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam memediasi hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Mintawati, et al. (2023) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat efek positif dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana?
3. Apakah program pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT Gastro Gizi Sarana?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT Gastro Gizi Sarana?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana?
6. Apakah peran komitmen organisasi berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana?
7. Apakah peran komitmen organisasi berpengaruh positif dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pengaruh positif program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana.
2. Menganalisa pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana.

3. Menganalisa pengaruh positif program pelatihan terhadap komitmen organisasi di PT Gastro Gizi Sarana.
4. Menganalisa pengaruh positif pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT Gastro Gizi Sarana.
5. Menganalisa pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana.
6. Menganalisa pengaruh positif peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana.
7. Menganalisa pengaruh positif peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis tentang topik yang diteliti yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori organisasi melalui pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara program pelatihan, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT Gastro Gizi Sarana. Dengan mengeksplorasi secara mendalam interaksi dari variabel-variabel ini, penelitian ini berpotensi memperkaya literatur teori organisasi melalui penyediaan landasan konseptual yang lebih kuat. Pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai dinamika ini juga dapat membuka peluang untuk mengembangkan teori baru yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan di era digital dan teknologi yang semakin maju.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan berharga bagi manajemen PT Gastro Gizi Sarana dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami pengaruh program pelatihan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, manajemen dapat mengembangkan program dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Rekomendasi praktis dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang bernilai bagi manajemen dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, termasuk strategi peningkatan keterampilan dan pelatihan untuk mendukung kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan disajikan dalam lima bagian untuk mempermudah pemahaman sistematika penelitian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pertama, bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Kemudian, bagian ini mengulas dasar teori yang terkait dengan variabel, termasuk perumusan masalah. Selain itu, review literatur ini memberikan gambaran dan definisi komponen variabel, seperti program pelatihan, pengembangan karir, komitmen organisasi, kinerja karyawan di perusahaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Selanjutnya, metodologi penelitian ini dijelaskan dengan menguraikan metode yang digunakan penulis, termasuk variabel data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, analisis data, dan instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merincikan hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Terakhir, bab ini memberikan penutup untuk penelitian skripsi, mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran untuk penelitian selanjutnya.