

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan yang ketat dan dinamis dalam dunia bisnis, perusahaan harus terus berinovasi dan beradaptasi untuk mempertahankan daya saing. Salah satu elemen krusial dalam mewujudkan tujuan ini adalah pengelolaan sumber daya manusia. Manusia sebagai aset utama organisasi memiliki potensi untuk menjadi faktor pembeda dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, khususnya dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang unggul.

Dengan memiliki kumpulan Sumber Daya Manusia yang kuat, perusahaan memiliki keunggulan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan yang terus berubah secara dinamis. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin intens dan dinamika lingkungan yang terus berubah, perusahaan harus mampu berinovasi dan menyesuaikan diri agar tetap relevan. Salah satu kunci keberhasilan dalam hal ini adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia secara strategis menjadi elemen kunci yang tidak hanya mendukung keberhasilan operasional namun juga menjadi faktor penentu dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2023).

Manajemen Sumber Daya memainkan peran penting dalam pelaksanaan rencana dengan merancang dan mengkoordinasikan praktik-praktik MSDM yang memastikan perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki keterampilan yang diperlukan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis mereka, tetapi juga pada dukungan dari perusahaan dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan yang memadai, jalur karir yang jelas, dan adanya ikatan komitmen yang kuat antara karyawan dan perusahaan. (Noe et al., 2023).

Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif harus mencakup upaya terus-menerus untuk memperbarui keterampilan karyawan dan menyediakan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dalam karirnya. Jika dikelola dengan baik, faktor-faktor ini memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

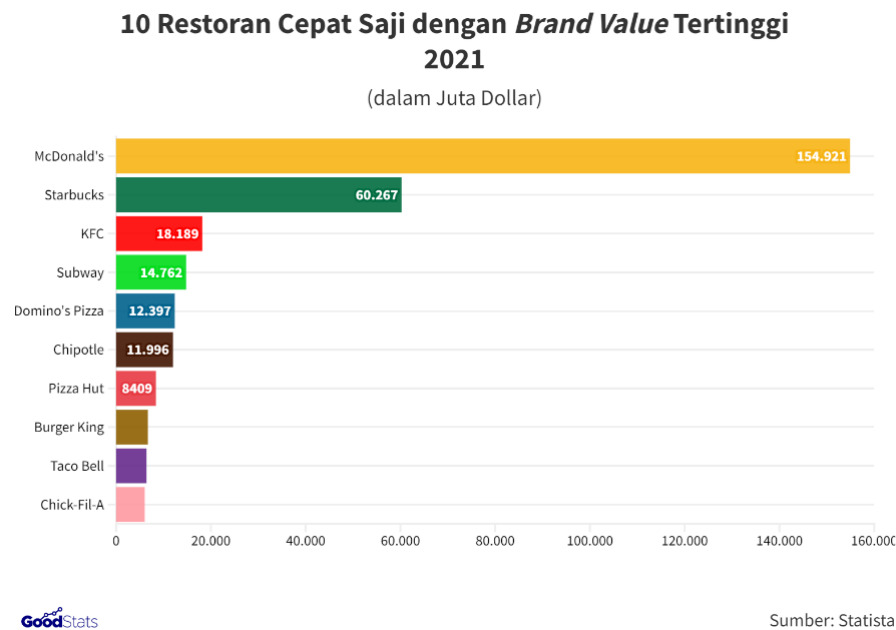
*Pelatihan dan pengembangan* (training and development) adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Program pelatihan yang tepat dapat menyediakan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki, agar mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Noe et al., (2023) menekankan bahwa pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan individu mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Selain pelatihan, pengembangan karir (career development) juga merupakan elemen kunci yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir merujuk pada proses yang membantu karyawan dalam mencapai potensi penuh mereka di dalam perusahaan. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), Program pengembangan karir yang terencana dengan baik dan sistematis dapat mendorong peningkatan motivasi karyawan serta menurunkan tingkat perputaran karyawan. Di industri ritel seperti Starbucks Coffee, peluang untuk berkembang dalam karir menjadi daya tarik tersendiri bagi karyawan, karena hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mereka, tetapi juga memberikan perasaan memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2024) selain *pelatihan dan pengembangan*, komitmen organisasi (organizational commitment) juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. *Komitmen Organisasi* adalah tingkat keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana mereka merasa terikat secara emosional serta sejalan dengan visi dan prinsip-prinsip yang dianut oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kesetiaan yang mendalam dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan data yang dikumpulkan Goodstatistic, (2021), Starbucks menduduki peringkat kedua dalam daftar 10 Restoran Cepat Saji dengan Brand Value Tertinggi, dengan nilai brand mencapai 60,267 juta dolar AS di bawah McDonald's. Prestasi ini mencerminkan keberhasilan Starbucks dalam membangun

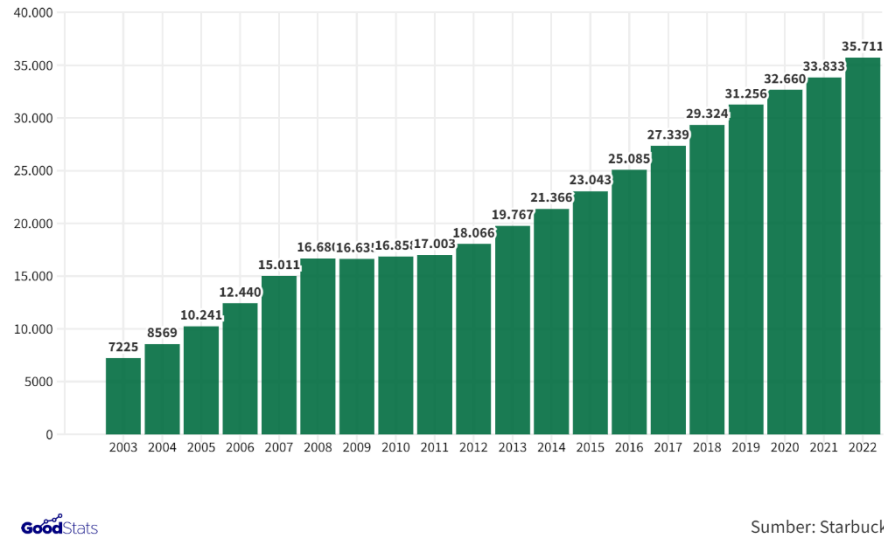
brand yang kuat dan menciptakan nilai tambah melalui produk serta layanan yang inovatif.



Gambar 1. 1 Daftar 10 Restoran Cepat Saji dengan Brand Value Tertinggi 2021  
Sumber: (Aditiya, et al., 2023)

Selain itu, jumlah gerai Starbucks secara global menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan. Dari hanya 7.225 gerai di tahun 2003, jumlah ini meningkat menjadi 35.711 gerai pada tahun 2022. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan strategi ekspansi yang konsisten dan efektif. Namun, untuk mempertahankan pertumbuhan yang pesat ini, perusahaan tidak hanya memerlukan strategi bisnis yang baik, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berdedikasi. SDM merupakan aset utama yang berperan penting dalam mendukung inovasi, memberikan pelayanan berkualitas, serta memastikan kepuasan pelanggan.

### Jumlah Gerai Starbucks Secara Global 2003 - 2022

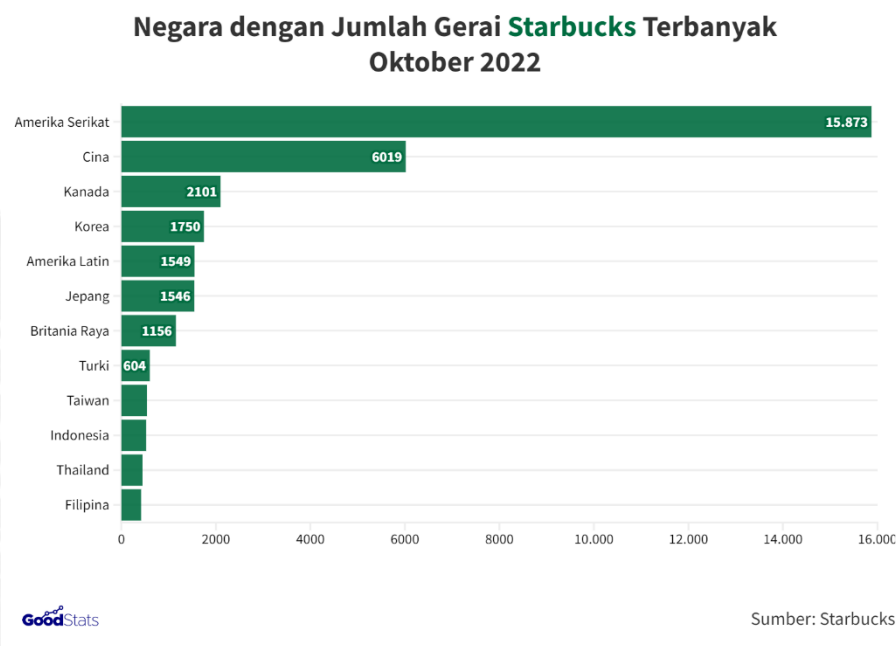


Gambar 1. 2 Jumlah Gerai Starbucks Secara Global 2003-2022  
Sumber: (Aditiya, et al., 2023)

Di Indonesia, PT. Sari Coffee Indonesia memegang peranan penting dalam mendukung ekspansi global Starbucks. Starbucks adalah salah satu perusahaan global yang terkenal dengan jaringan gerai kopi terbesar di dunia. Hingga Oktober 2022, Amerika Serikat mencatatkan jumlah gerai Starbucks terbanyak, diikuti oleh Tiongkok dan Kanada. Di Indonesia, meskipun jumlahnya belum sebesar ketiga negara tersebut, Starbucks menunjukkan perkembangan pesat dengan lebih dari 500 gerai pada tahun 2024. Salah satu pencapaian signifikan adalah peresmian gerai ke-500 di Bali, yang menjadi tonggak penting dalam pertumbuhan perusahaan ini di Indonesia. (Starbucks, 2024).

Pertumbuhan pesat Starbucks Indonesia juga tercermin dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Hingga saat ini, perusahaan ini telah mempekerjakan lebih dari 5000 karyawan, yang dikenal sebagai "Partner," dengan lebih dari 2000

di antaranya merupakan pekerja paruh waktu. Hal ini menegaskan bahwa SDM menjadi pilar utama yang mendukung operasional perusahaan. Peran karyawan sangat krusial, terutama posisi Barista dalam menghadirkan pengalaman pelanggan yang berkualitas tinggi, yang menjadi salah satu keunggulan kompetitif Starbucks di pasar global (Starbucks, 2024).



Gambar 1. 3 Negara dengan Jumlah Gerai Starbucks Terbanyak Oktober 2022  
Sumber: (Aditiya, et al., 2023)

Namun, untuk memastikan keberlanjutan pertumbuhan ini, Starbucks Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara efektif. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi elemen kunci untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan memastikan bahwa para partner memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Faktor-faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh *pelatihan dan pengembangan*, pengembangan karir, dan *komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan* menjadi sangat relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif lagi dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan di masa depan.

PT. Sari Coffee Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi dalam sektor industri makanan dan minuman, sebagai penyedia layanan harus memahami betapa pentingnya memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas dan berkomitmen. PT. Sari Coffee Indonesia atau lebih dikenal dengan Starbucks Coffee telah berkembang menjadi salah satu pemain utama dalam sektor makanan dan minuman di Indonesia.

Seiring dengan ekspansi yang pesat, Starbucks Coffee membagi operasionalnya ke dalam beberapa wilayah, atau yang dikenal dengan istilah "region", untuk mempermudah manajemen dan pengawasan terhadap berbagai gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu area yang memainkan peran krusial dalam pengembangan perusahaan adalah Region 9, yang mencakup beberapa area strategis berpusat di Pulau Sumatra dan Kepulauan Riau dengan potensi pasar yang besar.

Region 9 mencakup area yang secara ekonomi berkembang pesat dengan tingkat konsumsi masyarakat yang terus meningkat. Starbucks Coffee melihat wilayah ini sebagai pasar potensial, mengingat tingginya tingkat urbanisasi dan gaya hidup masyarakat yang semakin cenderung pada konsumsi produk-produk

premium, termasuk kopi dan minuman serta produk lain dari Starbucks. Kondisi ekonomi yang mendukung dan adanya permintaan yang tinggi menjadi salah satu alasan penting mengapa penelitian ini difokuskan di Region 9. Region 9 dikenal sebagai wilayah yang dinamis, dengan keberagaman latar belakang pendidikan di antara para karyawan, hingga pengalaman kerja.

Region 9, sebagai salah satu wilayah operasionalnya, memiliki tantangan tersendiri dalam mempertahankan *kinerja karyawan* yang optimal di tengah persaingan yang ketat. *Kinerja Karyawan* yang tinggi menjadi elemen kunci dalam memastikan tercapainya target perusahaan. Namun, untuk mencapainya, diperlukan strategi yang terintegrasi, termasuk investasi dalam pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta penguatan komitmen organisasi.

*Pelatihan dan pengembangan* merupakan komponen utama dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka. Pengembangan karir, di sisi lain, memberikan jalur bagi karyawan untuk berkembang secara profesional, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memastikan karyawan tetap terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Dalam konteks Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia, penting untuk mengevaluasi sejauh mana ketiga faktor tersebut



berkontribusi terhadap peningkatan *kinerja karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan* sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Keberagaman ini menciptakan tantangan tersendiri dalam hal pengelolaan SDM, khususnya dalam hal *pelatihan dan pengembangan* serta pengembangan karir. Selain itu, dinamika pasar dan tingginya ekspektasi pelanggan terhadap layanan berkualitas juga menuntut karyawan di Region 9 untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini berfokus pada bagaimana program-program pengembangan SDM di wilayah ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Region 9 juga dikenal memiliki budaya kerja yang kuat dan komitmen organisasi yang tinggi, baik dari manajemen hingga tingkat karyawan. Starbucks Coffee sangat menekankan pentingnya komitmen organisasi sebagai fondasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efisien, karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan biasanya menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih besar sehingga dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan fokus pada Region 9, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih jauh bagaimana komitmen organisasi memengaruhi kinerja di wilayah tersebut.

Meskipun memiliki kinerja yang baik, Region 9 juga menghadapi tantangan operasional yang unik, seperti peningkatan persaingan dari bisnis lokal dan

internasional serta perubahan preferensi konsumen. Kondisi ini menuntut manajemen untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia dan memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara optimal di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Pemilihan Region 9 dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana perusahaan menangani tantangan ini melalui peningkatan kinerja SDM.

Dalam hal kinerja kerja, Kinerja kerja di Starbucks mencerminkan kemampuan karyawan (partner) dalam memberikan layanan berkualitas tinggi dan menjalankan operasional sesuai dengan standar perusahaan. Aspek utama kinerja kerja mencakup kualitas layanan pelanggan, seperti memberikan sambutan ramah, memahami kebutuhan pelanggan, dan menangani keluhan secara profesional. Selain itu, keahlian barista memainkan peran penting, termasuk kemampuan menyiapkan minuman sesuai standar, menjaga kebersihan area kerja, dan memastikan penyajian sesuai estetika. Efisiensi operasional juga menjadi indikator penting, seperti mengelola antrean dengan cepat, memastikan ketersediaan stok, serta mematuhi prosedur keselamatan dan kebersihan. Kolaborasi tim sangat dihargai di Starbucks, di mana partner diharapkan dapat berkoordinasi secara efektif untuk mendukung operasional yang lancar dan mencapai target tim. Lebih dari itu, kinerja kerja juga diukur melalui komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, seperti menciptakan pengalaman pelanggan yang inklusif dan berpartisipasi dalam program tanggung jawab sosial. Namun, jika terjadi bad service seperti sambutan yang tidak ramah, kesalahan dalam penyajian pesanan, atau waktu tunggu yang terlalu lama, hal ini dapat berdampak negatif pada pengalaman pelanggan, reputasi

merek, dan loyalitas konsumen. Oleh karena itu, Starbucks terus berupaya memastikan partner terutama garda terdepannya yang diisi oleh posisi Barista mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meminimalkan risiko tersebut. Selain produktivitas dan pencapaian target penjualan, Starbucks juga mendorong pengembangan diri partner melalui pelatihan, sertifikasi internal, dan kontribusi dalam memberikan masukan untuk peningkatan operasional. Dengan pendekatan holistik ini, Starbucks memastikan kinerja kerja setiap partner tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada penguatan budaya perusahaan yang positif.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia menjadi pilihan yang tepat untuk fokus penelitian ini. Penelitian di wilayah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi* memengaruhi *kinerja karyawan* di industri ritel makanan dan minuman, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan manajemen SDM di masa depan. Perusahaan menerapkan berbagai strategi, salah satunya adalah melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Starbucks (PT. Sari Coffee Indonesia) terkhusus di Region 9, dilatar belakangi oleh keinginan penulis untuk menganalisa lebih lanjut tentang :

#### 1. Peningkatan Kompetensi dan Layanan

Starbucks terkenal sebagai perusahaan yang mengutamakan pengalaman pelanggan. Dengan penelitian ini, perusahaan dapat memahami sejauh mana

pelatihan dan pengembangan yang dilakukan berdampak pada kualitas layanan dan produktivitas karyawan di Region 9.

## 2. Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan

Perusahaan dapat menyusun program pengembangan karir yang lebih efisien dengan memahami pengaruhnya terhadap komitmen dan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus menekan tingkat turnover.

## 3. Kompetitif dalam Industri Ritel Makanan dan Minuman

Starbucks bersaing dalam industri ritel kopi yang kompetitif. Penelitian ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait *pelatihan dan pengembangan* untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mempertahankan posisi kompetitif perusahaan.

## 4. Relevansi dengan Praktik Human Capital Management

Starbucks memiliki fokus yang kuat pada pengembangan human capital. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan perspektif baru bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan sesuai dengan keadaan operasional yang ada di lapangan.

Untuk mendasari latar belakang mengapa penelitian ini harus dilakukan di Starbucks Coffee Region 9 maka dibuatlah pre-survey yang ditujukan kepada 35

karyawan pada divisi operasional yang ada di lingkup kerja PT. Sari Coffee Indonesia Region 9 dan dilakukan secara random, sehingga menghasilkan data hasil pre-survey sebagai berikut :

Variabel	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
Pelatihan dan Pengembangan	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan?	35	100	-	-
	Apakah menurut anda pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan harian Anda?	29	83%	6	17%
	Apakah Anda merasa pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan kerja Anda?	25	71%	10	29%
Pengembangan Karir	Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini?	20	57%	15	43%
	Apakah perusahaan memberikan dukungan yang memadai dalam mencapai tujuan karir Anda?	26	74%	9	26%
	Apakah jelas jalur karir yang disediakan perusahaan bagi Anda?	28	80%	7	20%
Komitmen Organisasi	Apakah anda memiliki rasa keterikatan besar dengan perusahaan ini?	19	54%	16	46%
	Apakah Anda merasa berkewajiban untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan?	25	71%	10	29%
	Apakah anda cukup loyal terhadap perusahaan?	24	69%	11	31%
Kinerja Kerja	Apakah Anda merasa pelatihan dan pengembangan yang diterima memengaruhi kinerja kerja Anda?	22	63%	13	37%
	Apakah Anda pernah mencapai atau melampaui target kerja yang diberikan?	26	74%	9	26%
	Apakah Anda cukup memiliki efektivitas dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja?	19	54%	16	46%

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra Survey

Dari hasil pra-survey ini, meskipun seluruh karyawan telah mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan, terdapat 17% responden yang merasa pelatihan tersebut tidak relevan dengan pekerjaan harian mereka. Selain itu, 29% karyawan mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam efektivitas program pengembangan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Lalu, pada aspek *pengembangan karir*, terdapat 43%

karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, serta 26% yang merasa perusahaan belum memberikan dukungan yang memadai untuk mencapai tujuan karir mereka. Kondisi ini bisa menjadi penghambat bagi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, terkait dengan variabel *komitmen organisasi*, 46% karyawan menyatakan tidak memiliki keterikatan yang besar terhadap perusahaan, dan 29% lainnya merasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan masih rendah. Data ini mengindikasikan adanya celah dalam menciptakan hubungan yang lebih erat antara perusahaan dan karyawan. Hasil survei juga mengungkapkan bahwa 37% responden merasa *pelatihan dan pengembangan* yang diterima belum cukup mendukung dalam meningkatkan *kinerja karyawan* mereka. Sebanyak 28% karyawan merasa tidak mampu mencapai target kerja yang diberikan, dan 46% merasa belum cukup efektif dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis dan evaluasi lebih jauh tentang “***Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Pengembangan Karir, serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia***”. Dengan mengidentifikasi kaitan antara berbagai faktor ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Dengan merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah:

1. Apakah *Pelatihan dan Pengembangan* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
2. Apakah *Pengembangan Karir* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
3. Apakah *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
4. Apakah *Pelatihan dan Pengembangan* berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasi* karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
5. Apakah *Pengembangan Karir* berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasi* karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
6. Apakah *Komitmen Organisasi* memediasi pengaruh *Pelatihan dan Pengembangan* terhadap *Kinerja Karyawan* karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?
7. Apakah *Komitmen Organisasi* memediasi pengaruh *Pengembangan Karir* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Pelatihan dan Pengembangan* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.

2. Mengetahui pengaruh *Pengembangan Karir* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh *Pelatihan dan Pengembangan* terhadap *Komitmen Organisasi* karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.
5. Mengetahui pengaruh *Pengembangan Karir* terhadap *Komitmen Organisasi* karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.
6. Mengetahui apakah *Komitmen Organisasi* memediasi pengaruh *Pelatihan dan Pengembangan* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.
7. Mengetahui apakah *Komitmen Organisasi* memediasi pengaruh *Pengembangan Karir* terhadap *Kinerja Karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan output yang signifikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta teori-teori manajemen Sumber Daya



Manusia khususnya dalam sektor industri makanan dan minuman. Adapun beberapa manfaat teoritis yang diharapkan dapat diperoleh antara lain :

### 1. Pengembangan Kerangka Teori

Penelitian ini berkontribusi dalam mengembangkan dan memperluas kerangka teori terkait pengaruh *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan*. Dengan mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel yang ada, kiranya penelitian ini memberikan wawasan baru yang dapat memperkaya literatur akademik.

### 2. Verifikasi Teori yang Ada

Penelitian ini memungkinkan pengujian dan verifikasi teori-teori yang telah ada mengenai manajemen sumber daya manusia dan *kinerja karyawan*. Dengan mengumpulkan data empiris dan menganalisis hasilnya, penelitian ini dapat mendukung atau menantang konsep dan model teoritis yang ada, menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Pengembangan Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi dalam pengembangan ide-ide baru atau memperjelas konsep yang sudah ada terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi*. Ini bisa menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

#### 4. Pemahaman Lebih Mendalam tentang Dinamika Organisasi

Dengan mengeksplorasi pengaruh berbagai faktor terhadap *kinerja karyawan*, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai dinamika internal organisasi. Ini mencakup pemahaman tentang bagaimana kebijakan pelatihan, jalur karir, dan budaya organisasi memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

#### 5. Kontribusi pada Teori Motivasi dan Kinerja

Penelitian ini juga berkontribusi pada teori motivasi dan kinerja dengan menyelidiki bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi memengaruhi motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan. Hasilnya dapat digunakan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif tentang bagaimana memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan bahwa hasil temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis yang dapat dirasakan mulai dari tingkat perusahaan hingga tingkat operasional setiap individu karyawan. Beberapa manfaat praktis yang bisa didapatkan, diantaranya:

## 1. Untuk Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia

- Optimasi Program *Pelatihan dan Pengembangan*

Hasil penelitian ini dapat membantu PT. Sari Coffee Indonesia dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan yang lebih efisien, sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tuntutan industri. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan hasil dari investasi dalam pelatihan dan meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan.

- Perencanaan *Pengembangan Karir*

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat merancang jalur pengembangan karir yang jelas dan menarik, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Ini juga dapat membantu perusahaan dalam merencanakan promosi dan pengembangan karir yang lebih strategis dan berorientasi pada hasil.

- Peningkatan *Komitmen Organisasi*

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui berbagai strategi, seperti perbaikan komunikasi internal, pengakuan karyawan, dan peningkatan budaya kerja. Dengan meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan mampu meningkatkan tingkat kesetiaan dari para karyawannya dan mengurangi tingkat turnover.

- Strategi Manajemen Kinerja

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen kinerja yang lebih holistik, yang mempertimbangkan pengaruh

pelatihan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Untuk Karyawan

- Peningkatan Kesempatan Pengembangan Karir

Penelitian ini dapat memberikan karyawan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pelatihan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat lebih proaktif dalam memanfaatkan kesempatan *pelatihan dan pengembangan* yang disediakan oleh perusahaan.

- Motivasi dan Kepuasan Kerja

Dengan mengetahui bagaimana pengembangan karir dan komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja, karyawan dapat lebih memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja mereka dan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri dan organisasi.

- Peningkatan Kinerja Individu

Penelitian ini memberikan panduan bagi karyawan tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka melalui pengembangan keterampilan dan keterlibatan dalam program pengembangan karir. Ini dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka dan memperoleh pengakuan serta penghargaan yang layak.

### 3. Untuk Industri dan Praktisi SDM

- Benchmarking dan Best Practices

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan lain dalam industri makanan dan minuman untuk membandingkan dan mengevaluasi praktik mereka terkait pelatihan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Ini dapat membantu mereka dalam mengadopsi best practices dan strategi yang telah terbukti efektif.

### 4. Untuk Pengembangan Kebijakan Organisasi

- Kebijakan dan Prosedur Internal

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan serta prosedur internal yang mendukung pengembangan karyawan, termasuk perencanaan karir, pelatihan, dan peningkatan komitmen organisasi. Ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Secara keseluruhan, manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan alat dan wawasan yang berguna bagi perusahaan, karyawan, dan praktisi SDM untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan individu yang lebih baik.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di kalangan karyawan Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Coffee). Fokusnya adalah semua karyawan yang terlibat dalam operasional toko yang seharusnya memiliki tendensi untuk *Pengembangan Karir*, serta berpotensi mempengaruhi *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja Karyawan*. Dikarenakan keterbatasan peneliti terkait waktu dan kemampuan dalam melakukan penelitian, maka penelitian ini memiliki batasan yang hanya membahas *Pelatihan-Pengembangan* dan *Pengembangan Karir* sebagai Variabel Independen, *Komitmen Organisasi* sebagai Variabel Mediasi, *Kinerja Karyawan* sebagai Variabel Dependen.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Berikut penjelasan sistematika penelitian untuk skripsi dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Pengembangan Karir, serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia*".

## **BAB I Pendahuluan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi mempengaruhi *kinerja karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang berguna bagi manajemen dalam merancang strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan

organisasi. Rumusan masalah yang diajukan mencakup pengaruh pelatihan *dan* pengembangan, dampak pengembangan karir, dan peran komitmen organisasi terhadap *kinerja karyawan*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis dampak yang ditimbulkan oleh ketiga faktor tersebut terhadap *kinerja karyawan*. Manfaat dari penelitian ini meliputi kontribusi pada teori manajemen sumber daya manusia, saran praktis bagi perusahaan, dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini memiliki batasan lokasi penelitiannya, hanya mencakup Region 9 dan penggunaan metode kuantitatif dikarenakan keterbatasan waktu dan sumber daya.

## **BAB II Tinjauan Pustaka**

Di dalam Tinjauan Pustaka BAB II, Landasan Teori menguraikan berbagai teori yang relevan, seperti teori *pelatihan dan pengembangan*, teori pengembangan karir, teori komitmen organisasi, dan teori *kinerja karyawan*, yang bersama-sama membentuk dasar konseptual untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam konteks *kinerja karyawan*. Kerangka Pemikiran menyajikan hubungan antar *variabel pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, hipotesis diuji dengan pernyataan bahwa *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Studi terdahulu membahas studi-studi relevan yang mengkaji topik

serupa, mencakup temuan yang mendukung atau bertentangan dengan hipotesis penelitian ini, serta menunjukkan bagaimana penelitian ini akan menambah atau memperdalam pemahaman yang ada.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang memanfaatkan metode survei untuk mengevaluasi pengaruh *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan* di Region 9 PT. Sari Coffee Indonesia. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di region 9, dan sampel diambil menggunakan teknik sampling acak untuk memastikan representativitas. Instrumen utama dalam studi ini adalah kuesioner yang dibuat secara khusus untuk menilai setiap aspek yang relevan dalam setiap variabel penelitian, yaitu *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan*.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei yang didistribusikan kepada responden, dengan prosedur yang mencakup penyebaran dan pengembalian kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode teknik regresi untuk mengevaluasi dampak dari setiap variabel yang ada terhadap *kinerja karyawan*.

Definisi operasional untuk variabel-variabel ini disusun secara spesifik untuk memastikan pemahaman yang konsisten dalam penelitian, seperti pengertian *pelatihan dan pengembangan* dalam konteks perusahaan, jalur karir yang ada, tingkat komitmen organisasi, dan indikator *kinerja karyawan*.



## **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam Bab IV, peneliti menyajikan data yang diperoleh dari survei atau yang dikemas dalam bentuk tabel, grafik, atau deskripsi naratif, yang memberikan gambaran lengkap mengenai karakteristik responden dan variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik seperti uji regresi atau korelasi untuk menentukan pengaruh *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan*. Selanjutnya, hasil analisis ini diinterpretasikan dan dihubungkan dengan teori serta hipotesis yang telah disusun sebelumnya.

Peneliti membahas temuan ini dalam konteks penelitian terdahulu, serta mengeksplorasi implikasinya bagi praktik manajemen di PT. Sari Coffee Indonesia, memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini dapat memengaruhi *kinerja karyawan* di organisasi tersebut.

## **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Dengan adanya Kesimpulan, bagian ini merangkum temuan utama dari penelitian, menjawab rumusan masalah, dan menunjukkan hubungan antara *pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan*. Lalu kemudian diakhir bagian skripsi ini akan ada saran yang akan memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. Sari Coffee Indonesia berdasarkan hasil penelitian.