

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (PADA STUDI PT. KENLEE INDONESIA)**

**SKRIPSI**

**Program Studi Manajemen – Strata 1**



**OLEH :**

**NAMA : ISMI ASIH RUSTARI**

**NIM : 180400077**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA**

**JAKARTA**

**2022**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya yang digunakan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta menjadi aset utama perusahaan yang paling penting dan perlu dikembangkan untuk memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan tersebut. Jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik dan benar. Maka, tidak mungkin suatu organisasi dapat berjalan secara maksimal seperti yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peran hubungan dan peran tenaga kerja, bekerja secara efektif dan efisien serta membantu organisasi, karyawan dan masyarakat mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sofyan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sarana pelaksanaan fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengelolaan, dalam setiap pergerakan kegiatan atau fungsi operasional seseorang, dimulai dengan proses pemberhentian, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan (termasuk promosi, demosi dan mutasi). Sebagai penilaian kinerja, penghargaan, hubungan kerja dan

pensiun ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola orang – orang sebagai pekerja dalam suatu organisasi dan menjalankan fungsi – fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan yang dapat berkembang adalah keinginan setiap individu dalam organisasi, hal ini memungkinkan perusahaan dapat bersaing serta mengikuti perubahan zaman. Faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja Karyawan adalah kinerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok secara efektif dan efisien dengan wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan ialah sejauh mana seseorang memenuhi tanggung jawab dan kewajiban profesionalnya (Singh et al., 2019) dan Faustino Gomes (2019) prestasi kerja adalah catatan konsekuensi atau hasil dari fungsi atau aktifitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan, menurut Faustino Gomes (2019) pengukuran kinerja ialah usaha atau cara dalam mengukur kontribusi individu terhadap suatu organisasi. Pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepada seorang karyawan.

Peneliti melakukan Penelitian di PT. Kenlee Indonesia dengan maksud untuk mengetahui seberapa pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia. PT. Kenlee Indonesia adalah salah satu perusahaan dibidang industri pakaian jadi khusus untuk gaun pengantin. Seluruh produksi yang dihasilkan diekspor seperti Malaysia, Amerika serikat, Eropa, China dan lain - lain.

Masalah yang sering terjadi diperusahaan manufaktur (Industri) *garment* sangat sulit untuk dihindari. Hal ini dikarenakan banyaknya proses produksi yang rumit dan kompleks serta banyak para tenaga kerja sehingga sumber daya manusia yang ada terkadang masih belum sesuai dan optimal. Oleh karena itu, Perusahaan ingin meningkatkan pada proses produksi pakaian jadi gaun pengantin, PT. Kenlee Indonesia memanfaatkan sumber daya manusia sebagai karyawan perusahaan. Berikut data target produksi PT. Kenlee Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Target Hasil Produksi PT. Kenlee Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Persentase</b>
2020	5.600	4.538	81%
2021	6.000	5.600	93%
2022 (Jan-Mar)	6.400	7.571	118%

*Sumber : Data PT. Kenlee Indonesia 2022*

Dari target hasil produksi PT. Kenlee Indonesia pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target produksi yang ditentukan oleh perusahaan pada tahun 2020 adalah sebanyak 5.600 pcs dan hasil produksi mencapai 81% yaitu 4.538 pcs. Pada tahun 2021 target produksi yang ditentukan sebanyak 6.000 pcs dan hasil produksi mencapai 93% yaitu 5.600 pcs. Sedangkan pada tahun 2022 (Januari-Maret) target produksi sebanyak 6.400 pcs dan hasil produksi mencapai 118% yaitu 7.571 pcs. Berdasarkan tabel diatas, hasil produksi PT Kenlee Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya, tetapi tidak mencapai target yang ditentukan yaitu terlihat pada tahun 2020 dan 2021.

**Tabel 1.2 Pra Survei Kinerja Karyawan PT.Kenlee Indonesia Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan ?	25%	5%	30%
2.	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya dikerjakan dengan baik tanpa ada kesalahan sedikitpun?	9%	21%	30%
3.	Saya bisa mengerjakan pekerjaan diluar dari tugas dan tanggung jawab (Jobdesk saya)?	22%	8%	30%
4.	Saya selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan?	22%	8%	30%
5.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata – rata karyawan lain?	13%	17%	30%

Berdasarkan hasil Pra Survei diatas pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja karyawan pada point 1, yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai target yang

ditentukan oleh perusahaan 5%. Point 2 Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya dikerjakan dengan baik tanpa ada kesalahan sedikitpun 21%. Point 3 Saya bisa mengerjakan pekerjaan diluar dari tugas dan tanggung jawab (Jobdesk saya) 8%. Point 4 Saya selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan 8%. Point 5 Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata – rata karyawan lain 17%. Dari tabel pra survei diatas menjelaskan yang paling banyak menyatakan tidak pada point 2 sebanyak 21% dan pada point 5 sebanyak 17%.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa perusahaan belum terlalu menanggapi kinerja para karyawan sehingga pencapaian target untuk mewujudkan tujuan perusahaan masih belum optimal atau tercapai, pekerjaan yang diberikan atasan kepada para karyawan masih banyak kelalaian dikarenakan jumlah pekerjaan yang sangat tinggi serta kurangnya dalam pengawasan atasan dan antusias dari karyawan itu sendiri dalam mencapai target. Dan jumlah kerja yang dihasilkan karyawan dalam satu periode belum ada yang melebihi rata – rata karyawan lainnya disebabkan oleh kurangnya pemberian reward dan bonus lainnya kepada karyawan sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan serta kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawan dalam pencapaian target. PT. Kenlee Indonesia membutuhkan karyawan berkinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas yang

lebih baik lagi. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir.

Berikut tabel data pendidikan karyawan PT. Kenlee Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Data Pendidikan Karyawan PT. Kenlee Indonesia**

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	SD	400
2.	SMP	350
3.	SMA	150
4.	D3/4	30
5.	S1	28
<b>TOTAL</b>		<b>958</b>

Sumber : Divisi HR PT. Kenlee Indonesia 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa diperusahaan PT. Kenlee Indonesia memang pendidikan para tenaga kerja masih sangat rendah, perusahaan mencari sumber daya manusia tidak dilihat dari latar belakang pendidikannya hanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berdasarkan keterampilan (*Soft skill*) dan pengalaman kerja dari para pekerja. Sehingga tenaga kerja yang dipekerjakan pengetahuannya masih sangat minim atau rendah. Dan rata – rata tenaga kerja di PT. Kenlee Indonesia hanya lulusan SD sebanyak 400 dan SMP sebanyak 350 yang paling banyak dipekerjakan sebagai tenaga kerja harian (buruh harian) serta jenjang pendidikan SMA sebanyak 150 , D3/4 sebanyak 30 dan S1 sebanyak 28 tenaga kerja yang dipekerjakan sebagai karyawan kontrak. Dengan demikian, perusahaan juga tidak memberikan para tenaga kerja

untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi di dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang – undang no. 20 tahun: 2003). Menurut Ahmadi dan Uhbiyati (2021) Pendidikan pada hakekatnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan orang dewasa secara sadar dan tanggung jawab penuh terhadap anaknya, dimana interaksi antara keduanya terjadi, anak mencapai kedewasaan yang di inginkan dan berlangsung terus menerus. Pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dalam jangka waktu tertentu atau sesuai tingkatan, menumbuhkan, mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam proses pembelajaran. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung penelitian dari Daniel Ortega Situmorang dkk (2020) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Alfin Eka Wardana (2018) menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian terdahulu atau *research gap* ini peneliti ingin membuktikan apakah pendidikan karyawan yang ada di PT.



Kenlee Indonesia mendukung penelitian Daniel Ortega Situmorang atau Alfin Eka Wardana.

Berikut tabel hasil pra survei tentang Pelatihan di PT. Kenlee Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Pra Survei Karyawan PT. Kenlee Indonesia Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Materi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan?	26%	4%	30%
2.	Materi yang diberikan perusahaan lengkap dan mudah dipahami?	9%	21%	30%
3.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya?	25%	5%	30%
4.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat?	14%	16%	30%
5.	Saya diberikan pelatihan / training oleh perusahaan dipandu oleh instruktur yang sesuai?	28%	2%	30%

Berdasarkan hasil pra survei diatas pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan pada point 1, yaitu Materi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan 4%. Point 2 Materi yang diberikan perusahaan lengkap dan mudah dipahami 21%. Point 3 Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya 5%. Point 4 Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat 16%. Point 5 Saya diberikan pelatihan / training oleh perusahaan dipandu oleh instruktur yang sesuai

2%. Dari pra survei diatas yang paling banyak menyatakan tidak pada point 2 sebanyak 21% dan point 4 sebanyak 16%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak lengkap dan tidak dapat dipahami oleh karyawan, karena di PT. Kenlee Indonesia tidak adanya pelatihan secara khusus. Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru hanya diberikan praktik kerja langsung dilapangan bersama dengan para karyawan lainnya dan karyawan yang sudah mengikuti pelatihan namun tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Bagi karyawan yang dipekerjakan langsung atau praktek kerja langsung dapat menyelesaikan semua pekerjaan tergantung pada keterampilan atau kemampuan karyawannya.

Menurut Gordon (2021) Pelatihan didefinisikan sebagai perubahan tingkah laku yang direncanakan dan sistematis peristiwa, kegiatan, dan program pembelajaran yang mengakibatkan peserta mencapai tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kemampuan tertentu. Pelatihan merupakan proses memperoleh keterampilan yang membantu orang mencapai tujuan organisasi mereka. Dari pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung penelitian dari Sri Mulyani (2019) menyatakan

bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Noviyanti Rianti putri dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian terdahulu atau *research gap* ini peneliti ingin membuktikan apakah pelatihan karyawan yang ada pada PT. Kenlee Indonesia mendukung penelitian Sri Mulyani atau Noviyanti Rianti putri dkk.

Berikut tabel hasil pra survei tentang Pengembangan Karir di PT. Kenlee Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Pra Survei Karyawan PT. Kenlee Indonesia Variabel Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>)**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Perusahaan memberikan saya kesempatan dan peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir?	12%	18%	30%
2.	Perusahaan mempertimbangkan penilaian kinerja karyawan untuk pengembangan karir?	18%	12%	30%
3.	Saya merasa perusahaan sangat menghargai prestasi kerja karyawan?	20%	10%	30%
4.	Pimpinan selalu membuka akses bagi karyawan untuk mengembangkan karir?	18%	12%	30%
5.	Semakin lama masa kerja saya akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk pengembangan karir?	11%	19%	30%

Berdasarkan hasil pra survei diatas pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir pada point 1, yaitu Perusahaan memberikan saya kesempatan dan peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir 18%. Point 2 Perusahaan mempertimbangkan penilaian kinerja karyawan untuk pengembangan karir 12%. Point 3 Saya

merasa perusahaan sangat menghargai prestasi kerja karyawan 10%. Point 4 Pimpinan selalu membuka akses bagi karyawan untuk mengembangkan karir 12%. Point 5 Semakin lama masa kerja saya akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk pengembangan karir 19%. Dari pra survei diatas yang paling banyak menyatakan tidak pada point 1 sebanyak 18% dan point 5 sebanyak 19%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kurangnya pengembangan karir bagi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak diberikan kesempatan dan peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir serta karyawan yang masa lama kerjanya tidak menjadi tolak ukur/ pertimbangan perusahaan untuk pengembangan karir. Rata – rata karyawan yang dipekerjakan sebagai karyawan buruh harian dan kontrak. Perusahaan belum menerapkan untuk karyawan tetap serta tidak adanya karyawan yang melanjutkan pendidikan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang optimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja pribadi yang dicapai untuk memperoleh karir yang diinginkan. Dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya pegawai untuk mengembangkan keahlian atau kemampuan seorang pegawai untuk menempati posisi yang lebih tinggi guna mencapai tujuan. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung penelitian dari Sinta

Nuriyah dkk (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Noviyanti Rianti putri dkk (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian terdahulu atau *research gap* ini peneliti ingin membuktikan apakah pelatihan karyawan yang ada pada PT. Kenlee Indonesia mendukung penelitian Sinta Nuriyah dkk atau Noviyanti Rianti putri dkk.

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah dalam penelitian ini dan masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENLEE INDONESIA”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia?
2. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia ?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Kenlee Indonesia ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dari penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah berpengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah berpengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah berpengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah berpengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan bagi peneliti dan menjadi salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana prodi Ekonomi Manajemen Bisnis.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengembangkan Sumber Daya Manusia serta menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

c. Bagi Institusi

Penelitian ini dimaksudkan sebagai referensi dan sumber informasi dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan topik ini.

