

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Karenanya perlu dikelola dengan baik, sebab Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang sesuai rencana pemilik dan pengelola perusahaan (Pranogyo, 2021:111). Untuk memenuhi harapan pelanggan, dibutuhkan kinerja karyawan yang memadai dengan cara optimalisasi sumber daya manusia yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari pelayanan . Untuk mencapai tersebut, maka kinerja sumber daya manusia atau tenaga kerja harus ditingkatkan. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi setiap tenaga kerja dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas. Kinerja juga difenisikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kemampuan yang dimilikinya (Bakotic:2016).

PT. Pegadaian KANWIL 1 Medan merupakan suatu bentuk usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa keuangan atau jasa penyaluran pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang.

PT Pegadaian KANWIL 1 Medan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Key Performance Indicator (KPI). KPI merupakan suatu matriks atau nilai terukur yang berfungsi untuk menunjukkan seberapa efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang dimana setiap karyawan menyesuaikan dengan posisi unit kerja sejak januari sampai dengan desember yang mengacu kepada peraturan Direksi No 85. Misalnya PT. Pegadaian memiliki bagian program kerja yang diberikan pada asisstant PT. Pegadaian, kemudian asisstant PT. Pegadaian memberikan program kerja tersebut kepada karyawannya, jadi target yang dikerjakan oleh karyawan tersebut merupakan target yang akan dicapai oleh PT. Pegadaian tersebut. Dalam hal ini, jika target tersebut tidak tercapai maka karyawan tersebut akan di coaching dan di mentoring kembali oleh PT. Pegadaian.

Key Perfomance Level (KPI) terbagi menjadi 5 Performance Level individu yaitu Performance Level 1 dikategorikan (Istimewa), Performance Level 2

dikategorikan (Sangat Baik), Performance Level 3 dikategorikan (Baik), Performance Level 4 dikategorikan (Cukup) dan, Performance Level 5 dikategorikan (Kurang Baik).

Adapun klasifikasi indeks Performance Level individu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Indeks Performance Level

No.	Performance Level	Indeks Pengali
1.	PL 1	1,20 %
2.	PL 2	1,10 %
3.	PL 3	1,00 %
4.	PL 4	0,90 %
5.	PL 5	0,80 %

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin mendapatkan kategori PL1 harus memiliki Indeks Pengali sebesar 1,20 %. Untuk karyawan yang ingin mendapatkan kategori PL2 harus memiliki Indeks Pengali sebesar 1,10 %. Selanjutnya untuk karyawan yang ingin mendapatkan PL3 harus mendapatkan Indeks Pengali sebesar 1,00 %. Untuk karyawan yang mendapatkan Indeks Pengali sebesar 0,90 % mendapatkan kategori PL4 . dan untuk karyawan yang mendapatkan Indeks Pengali sebesar 0,80 % akan mendapatkan kategori PL5.

Selanjutnya penulis memaparkan data terkait Key Performance Level PT Pegadaian KANWIL 1 Medan Tahun 2020 dan 2021, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kinerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan.

Performance Level	Jumlah Karyawan 2020	Jumlah Karyawan 2021	Keterangan
PL1	231	64	Terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 72%
PL2	416	453	Terjadi kenaikan kinerja karyawan

			sebanyak 8,8%
PL3	143	208	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 4,5%.
PL4	18	107	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 494%.
PL5	18	26	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 44%.
Grand Total	826	858	

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Keterangan :

- PL1 = Istimewa
- PL2 = Sangat Baik
- PL3 = Baik
- PL4 = Cukup
- PL5 = Kurang Baik

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terjadinya fluktuasi kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan dalam kurun waktu tahun 2020 dan 2021. Terjadinya penurunan PL1 sebanyak 72% dan kenaikan PL4 sebanyak 494%. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan departement SDM dan Protokoler Humas. Bagian Humas mengatakan karyawan masih mengalami kesulitan untuk mencapai target KPI yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memenuhi target KPI dalam kurun waktu tertentu maka akan mendapatkan target KPI tambahan di kurun waktu berikutnya sehingga karyawan mengalami masalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mendukung hal ini penulis melakukan pra survei kepada 30 karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan.

Berikut hasil pra survei yang penulis lakukan mengenai kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Saya dapat menyelesaikan target tepat waktu, sesuai yang telah ditentukan perusahaan	23	76,6%	7	23,3%	30	100%
Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	21	70%	9	30%	30	100%
Saya mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan	22	73,3%	8	26,6%	30	100%

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan untuk pernyataan pertama jumlah pegawai yang mengatakan bahwa dapat menyelesaikan target tepat waktu, sesuai yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 23 (76,6%) karyawan, sedangkan karyawan yang mengatakan tidak dapat menyelesaikan target tepat waktu, sesuai yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 7 (23,3%) karyawan. Selanjutnya untuk pernyataan kedua dimana karyawan yang mengatakan bahwa dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan sebanyak 21 (70%) karyawan, sedangkan karyawan yang mengatakan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan 9 (30%) karyawan. Dan untuk pernyataan ketiga dimana karyawan mengatakan mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan sebanyak 22 (73,3%) karyawan, sedangkan karyawan yang mengatakan tidak mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan sebanyak 8 (26.6%) karyawan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa terjadinya permasalahan terkait kinerja karyawan pada PT Pegadaian KANWIL 1 Medan yaitu terkait “Kuantitas” dimana masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan untuk mencapai target KPI yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya terkait “Ketetapan waktu”, yang

dimana karyawan mengalami masalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena ketika karyawan yang memenuhi target KPI dalam kurun waktu tertentu maka akan mendapatkan target KPI tambahan di kurun waktu berikutnya.

Keberhasilan sebuah kinerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kemampuan kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan (Bakotić:2016). Sehingga dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan pelatihan yang memadai untuk karyawan. Tujuan utama pelatihan seharusnya adalah untuk membuat karyawan dapat bekerja lebih mandiri dengan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh. Walaupun pelatihan berpengaruh lebih tinggi, tetapi pengembangan karir juga tidak boleh diabaikan begitu saja. Perancangan jenjang karir yang jelas yang dapat dicapai oleh setiap karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai karir yang diharapkan melalui peningkatan kinerjanya (Teja:2019)

Selanjutnya adalah kemampuan kerja, Kemampuan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Abdul:2017). Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Hayati:2017). Sehingga, perusahaan diharuskan untuk dapat memberikan suatu pekerjaan yang selaras dengan kemampuan karyawannya (Ernanto:2022).

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan departemen SDM dan Protokoler Humas terdapat beberapa permasalahan kemampuan kerja yang dialami karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan yaitu terdapat beberapa karyawan belum menguasai aplikasi resmi perusahaan. Hal ini karena aplikasi yang dijalankan merupakan ide dari salah satu karyawan namun karyawan yang mengajukan ide tersebut juga belum memahami secara kompleks terkait aplikasi tersebut. Sehingga berdampak pada lainnya.

Selanjutnya kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sehingga sering menyebabkan kesalahpahaman. Sebagai contoh ada pegawai A yang menyelesaikan pekerjaan A tetapi harus berhubungan dengan pekerjaan B yang diselesaikan pegawai B, namun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan pegawai B inginkan yang berakibat pegawai A mengulangi atau merivisi pekerjaannya.

Berikut hasil pra survei yang penulis lakukan mengenai kemampuan kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Kemampuan Kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya revisi	21	70%	9	30%	30	100%
Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan pekerjaan	17	56,6%	13	43,3%	30	100%
Saya menguasai aplikasi resmi Perusahaan	22	73,3%	8	26,6%	30	100%

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kemampuan kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan dimana untuk pernyataan pertama jumlah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya revisi sebanyak 21 (70%) karyawan sedangkan jumlah karyawan yang harus melakukan revisi pekerjaan sebanyak 9 (30%) karyawan. Selanjutnya untuk pernyataan kedua karyawan yang memiliki kelarasan dalam pendidikan dan pekerjaan sebanyak 17 (56,6%) karyawan sedangkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan pekerjaan sebanyak 13 (43,3%) karyawan. Dan pernyataan yang ketiga, jumlah karyawan yang menguasai aplikasi resmi perusahaan sebanyak 22 (73,3%) sedangkan karyawan yang belum menguasai aplikasi resmi perusahaan sebanyak 8 (26,6%).

Sehingga bisa disimpulkan bahwa terjadi permasalahan terkait kemampuan kerja pada PT Pegadaian KANWIL 1 Medan. Yaitu terkait “Kesanggupan Kerja”, dimana masih ada karyawan yang belum menguasai aplikasi resmi perusahaan. Selanjutnya kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sehingga sering menyebabkan kesalahpahaman. Selain itu masih terdapat karyawan yang harus melakukan revisi terhadap pekerjaannya, selanjutnya juga terkait “Pendidikan” yaitu terdapat ketidak selarasan antar pendidikan dengan pekerjaan yang mungkin bisa menjadi penyebab kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setelah kemampuan kerja, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, perusahaan harus memberikan pelatihan untuk para karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan (Syahputra:2020). Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan (Anggraini:2020). Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara detail bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana prosesnya. Jika karyawan sudah memahami dan menguasai proses pekerjaan yang dia miliki, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya (Andriani:2020).

Program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya (Nabila:2021). PT Pegadaian KANWIL 1 Medan memiliki program pelatihan. Berikut ini program pelatihan yang diberikan oleh PT Pegadaian KANWIL 1 Medan kepada karyawannya periode waktu Tahun 2020-2022.

Tabel 1.5

Jenis Pelatihan Kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan Tahun 2020 & 2021

Jenis Pelatihan Tahun 2020	Jumlah Peserta	Jenis Pelatihan Tahun 2021	Jumlah Peserta
Workshop Kredit Miro	174	Mikro for Business : Analisa Kredit Batch I dan II	41

Biaya Pelaksanaan Workshop Marketing Executive	43	Marketing Development Program : Becoming a Great Marketer	37
Biaya Pelaksanaan Workshop Analisis Data	16	Training OMNI Executive MBA in Strategic Marketing	4
Biaya Pelaksanaan WEBINAR Next Normal Big Momentum	10	Mikro for Business : Analisa Kredit Batch III	16
Tim Building Rakerwil KANWIL I Medan	114	Mikro for Business : Analisa Kredit Batch IV	15
Diklat PKWT Junior	4	Training Frontliner : Selling Skill	665
Training Reprogramming High Impact	100	Bincang-Bincang Mikro	50
Supervisory Excellence & Becoming Effective Person	383	Training Building Personal Effectiveness	30
Training of Trainer APU & PPT	60	Training Mazimizing Sales Productivity	30
Sosialisasi PKB	250	Workshop Sales Team Management	24
Motivation Journey Direktur Jaringan Operasi	120	Pelatihan dan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa	2
Virtual Class Training : Golden Momentum to Grow Our Business	256	Training AK3U Sertifikasi Kemenaker Batch I	2
Sosialisasi dan Pengenalan Perpajakan	60	FGD Maketing Executive	76

Webinar Next Normal Big Momentum	10	Training AK3U Sertifikasi Kemenaker Batch II	1
Pelatihan Networking Mikrotik Dasar	5	Interview Talent Pinca dan Ka. Unit Pelayanan	11
Sharing Session Remunerasi	66	Coaching Leadership	2
Training Upgrading Skills Karyawan	7	Pelatihan dan Sertifikasi Auditor Hukum	76
Refreshing Kasir	339	Interview Talent Kepala CBM	133
Training Selling Skill Marketing Executive Area Banda Aceh	12	Road To Grand Final PEA 2021 : Winning The Game	22
Active Communication and Selling Workshop	56	Pelatihan Next Level Marketing Secret	13
Induksi Tenaga PKWT Kasir	7	Coaching Peningkatan Kinerja	2
Sosialisasi Aplikasi PRISMA	100	Interview Disabilitas	6
Refreshing Penaksir	298	Induksi Karyawan Baru Feberuari 2021	7
Training Peningkatan Pemahaman Kompetensi Karyawan pada Kelompok Jabatan FLM	430	Induksi Karyawan Baru Kasir Temporer Maret 2021	16
Pelatihan CAD/CAM	1	Induksi Karyawan Baru Kasir Temporer Agustus 2021	12
		Training Creative Thinking	120

	Becomes A True Leader	30
	Pegadaian Future Leader	30
	Pegadaian Future Leader Batch II	30
	Strategic Digital Marketing for Leader	3
	Training Mindset & Mental Block	30
	Training & Sertifikasi HR Manager	2
	Training & Sertifikasi WPPE	2
	Training Internal Control	30

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Tabel 1.6

Jenis Pelatihan Kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan Tahun 2022

Jenis Pelatihan Tahun 2022	Jumlah Peserta
Refreshing Penaksir Tahun 2022	347
Training MNI Executive Education Program (EEP) OMNI CX	2
FGD Exceed Target Bisnis Tahun 2022	133
Biaya Pelaksanaan Sharing Learning Percepatan Penyaluran Produk KUR Syariah	32
Biaya Pelaksanaan Sharing Session Percepatan Pengendalian Kualitas Kredit	76
Workshop Optimalisasi Taksiran Area Banda Aceh	72
Refreshing Kasir Tahun 2022	359
Penguatan Fungsi Manajemen Risiko dalam Mendukung	32

Pencapaian Target Bisnis Tahun 2022	
Refreshing Mikro Tahun 2022	81
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 1	34
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 2	29
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 3 (Cluster Pematang Siantar)	62
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 4 (Cluster Tebing Tinggi)	23
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 5	41
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 6	40
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 7 (Cluster Padang Sidempuan)	50
Training Marketing Development Program	57
Sosialisasi Peningkatan Kinerja Produk Gadai Area Medan 1 Tahun 2022	52
Sosialisasi Peningkatan Kinerja Produk Gadai Area Medan 2 Tahun 2022	51
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 8 (Cluster Aceh)	71
Training Menumbuhkan Mental Juara Dalam Menggapai Target Bisnis Tahun 2022 Batch 9	25
Biaya Pelaksanaan Training Eoffice	73
Biaya Pelaksanaan FGD Peningkatan Kinerja	12

Training A Drone dan IAIS	29
Seminar LAMC Area Banda Aceh	159
Mojo & Sosialisasi PKB	90
Training for Leader : Strategic Decision Making For Leader	71
Training Becoming An Agent Of Change	54
Sertifikasi Kompetensi PBJ	1
ToT Penyuluh Digital dan Program Sahabat Emas	55
Training Budaya Penjualan & Marketing Mindset	84
Training Peningkatan Pemahaman Kompetensi AKHLAK Karyawan Kelompok Jabatan FLM	460

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dan 1.6 diatas, terdapat penambahan antara pelatihan kerja yang dilakukan pada tahun 2020 dengan pelatihan kerja pada tahun 2021 dan 2022. Hal ini bisa terjadi karna kebutuhan perusahaan. Seperti pelatihan pada Tahun 2020, berdasarkan data pelatihan yang diberikan perusahaan kepada penulis, menurut penulis pelatihan pada tahun 2020 difokuskan untuk upgrading skills karyawan, aktive communication and selling workshop, training Peningkatan Pemahaman Kompetensi Karyawan, sosialisasi pengenalan perpajakan, dll. Selanjutnya pelatihan Tahun 2021 di fokuskan ke coaching leadership, creative thinking, future leader, coaching peningkatan kinerja, trainig selling skill, training sales productivity, dll.

Selanjutnya pelatihan Tahun 2022 pelatihan di fokuskan ke coaching peningkatan kinerja karena berdasarkan data kinerja tahun 2021 terjadinya penurunan PL1 (Itimewa) dan PL4 (Cukup) yang cukup signifikan. Dan ditambah dengan pelatihan terkait marketing development program, traning leadership dll.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan departemen SDM dan Protokoler Humas, terdapat beberapa permasalahan pelatihan kerja yang dialami karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan yaitu keterbatasan kuota peserta pelatihan yang diberikan perusahaan. Selanjutnya fakta dilapangan masih ada karyawan yang belum mendapatkan pelatihan kerja, Selain itu, karyawan juga merasa terganggu karena beberapa program pelatihan dilaksanakan pada hari weekend.

Berikut hasil pra survei yang penulis lakukan mengenai pelatihan kerja di PT Pegadaian KANWIL 1 Medan.

Tabel 1.7

Hasil Pra Survei Pelatihan Kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Sarana prasarana pelatihan yang diterapkan sudah efektif	23	76,6%	7	23,3%	30	100%
Instruktur pelatihan menguasai materi secara baik	25	83,3%	5	16,6%	30	100%
Materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	24	80%	6	20%	30	100%

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pelatihan kerja PT Pegadaian KANWIL 1 Medan dimana untuk pernyataan pertama jumlah karyawan yang menyatakan bahwa sarana prasarana pelatihan yang diterapkan sudah efektif sebanyak 23 (76,6%) karyawan sedangkan jumlah karyawan yang menyatakan sarana prasarana pelatihan kerja tidak efektif sebanyak 7 (23,3%) karyawan. Selanjutnya untuk pernyataan kedua jumlah pegawai yang menyatakan instruktur yang memahami materi dalam pelatihan sebanyak 25 (83,3%) karyawan sedangkan jumlah karyawan yang mengatakan bahwa instruktur yang tidak memahami materi selama pelatihan sebanyak 5 (16,6%) karyawan. Dan pernyataan yang terakhir jumlah karyawan yang mengatakan bahwa materi yang disajikan

sesuai dengan kebutuhan karyawan sebanyak 24 (80%) karyawan sedangkan jumlah karyawan yang mengatakan bahwa materi yang disajikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sebanyak 6 (20%) karyawan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait pelatihan kerja pada PT Pegadaian KANWIL 1 Medan yaitu terkait “Metode Pelatihan” yaitu masih terdapat karyawan yang mengatakan bahwa pelatihan kurang efektif. Selanjutnya terkait “Peserta” yaitu keterbatasan kuota peserta yang diberikan perusahaan sehingga terdapat karyawan yang masih belum mengikuti pelatihan kerja. Selain itu terkait “Instruktur Pelatihan dan Materi Pelatihan” dimana masih terdapat karyawan yang mengatakan bahwa materi yang disajikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penerimanya belum menguasai materi.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah pengembangan karir, karena pengembangan karir merupakan gabungan dari sebuah perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan (Creed & Hood, 2019). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu yang dapat dicapai untuk mencapai karir yang diharapkan (Baruch, 2015), sehingga pengembangan karir dapat menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan dan karyawan (Creed & Hood, 2019). Dengan adanya pengembangan karir, karyawan memiliki dorongan untuk menyiapkan diri untuk mendapatkan kesempatan karir melalui kinerja dan efisiensi (Davis, 2015).

Berdasarkan wawancara kepada karyawan Departement SDM dan Protokoler Humas terdapat permasalahan terkait pengembangan karir yang dialami oleh karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan yaitu beberapa karyawan berpendapat bahwa prestasi tidak menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan. Karyawan yang berprestasi tidak menjamin karir yang diperoleh akan baik karna fakta dilapangan terdapat karyawan dengan kinerja baik dan sudah bekerja lebih dari 3 tahun namun belum mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir. Berbeda dengan karyawan pada outlet, karyawan outlet lebih mudah untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karir karna mereka mencapai target individu sementara karyawan pada PT Pegadaian KANWIL 1 Medan mencapai target perusahaan.

Adapun hasil pra survei mengenai pengembangan karir di PT Pegadaian KANWIL 1 Medan.

Tabel 1.8

Hasil Pra Survei Pengembangan Karir PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Prestasi kerja karyawan menjadi faktor utama untuk mendapatkan pengembangan karir	18	60%	12	40%	30	100%
Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi Jabatan	16	53,3%	14	46,6%	30	100%
Karyawan dengan Performace Level 4 mendapatkan kesempatan pengembangan karir	2	6,6%	28	93,3%	30	100%

Sumber: PT Pegadaian KANWIL 1 Medan (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir PT Pegadaian KANWIL 1 Medan dimana untuk pernyataan pertama jumlah karyawan yang mengatakan bahwa prestasi menjadi tolak ukur paling utama sebanyak 18 (60%) karyawan sedangkan jumlah karyawan yang menyatakan bahwa prestasi tidak menjadi tolak ukur utama sebanyak 12 (40%) karyawan. Selanjutnya pernyataan kedua jumlah karyawan yang menyatakan setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama untuk promosi jabatan sebanyak 16 (53,3%) karyawan sedangkan karyawan yang menyatakan bahwa setiap karyawan tidak memiliki peluang yang sama untuk promosi jabatan sebanyak 14 (46,6%) karyawan. Dan pernyataan yang terakhir jumlah karyawan yang mengatakan bahwa PL4 berkesempatan mengikuti pengembangan karir sebanyak 2 (6,6%) karyawan sedangkan karyawan yang mengatakan bahwa PL4 tidak bisa berkesempatan mengikuti pengembangan karir sebanyak 28 (93,3%) karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara yang dilakukan penulis, terdapat permasalahan terkait pengembangan karir pada PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

yaitu terkait “Prestasi Kerja Karyawan” dimana terdapat karyawan dengan kinerja baik namun belum berkesempatan mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan. Hal ini juga di dukung dengan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dimana 12 karyawan menyatakan bahwa prestasi kerja tidak menjadi faktor utama untuk mendapatkan pengembangan karir.

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja, Pelatihan kerja dan pengembangan karir saling berhubungan dalam kinerja karyawan, dimana jenis keterampilan baru yang diperoleh karyawan akan dibutuhkan untuk persyaratan jabatan yang spesifik, dimana pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu. Dengan kemampuan yang diperoleh oleh karyawan dari pelatihan maka karyawan akan bekerja dengan gigih untuk mencapai rencana karirnya (Syifa:2019).

Hal ini juga di dukung oleh Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017:93) Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda tetapi berhubungan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian KANWIL 1 Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan pada uraian latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada Kinerja karyawan yaitu “Kuantitas” dimana masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan untuk mencapai target KPI yang diberikan oleh perusahaan karna karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan mencapai target KPI perusahaan sementara karyawan di outlet mencapai target KPI Individu.

2. Selanjutnya masalah “Ketetapan waktu”, yang dimana karyawan mengalami masalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena ketika karyawan yang memenuhi target KPI dalam kurun waktu tertentu maka akan mendapatkan target KPI tambahan di kurun waktu berikutnya.
3. Pada kemampuan kerja yaitu “Kesanggupan Kerja”, dimana masih ada karyawan yang belum menguasai aplikasi resmi perusahaan. Selanjutnya kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sehingga sering menyebabkan kesalahpahaman. Selain itu masih terdapat karyawan yang harus melakukan revisi terhadap pekerjaannya.
4. Selanjutnya masalah pada “Pendidikan” yaitu terdapat ketidak selarasan antar pendidikan dengan pekerjaan yang mungkin bisa menjadi penyebab kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Pada pelatihan kerja yaitu “Metode pelatihan” yaitu masih terdapat karyawan yang mengatakan bahwa metode pelatihan kurang efektif.
6. Selanjutnya “Peserta” yaitu keterbatasan kuota peserta yang diberikan perusahaan sehingga terdapat karyawan yang masih belum mengikuti pelatihan kerja. Selain itu terkait “instruktur pelatihan dan materi pelatihan” dimana masih terdapat karyawan yang mengatakan bahwa materi yang disajikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pematernya belum menguasai materi.
7. Pada Pengembangan karir yaitu “Prestasi Kerja Karyawan” dimana terdapat karyawan dengan kinerja baik namun belum berkesempatan mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan. Hal ini juga di dukung dengan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dimana 12 karyawan menyatakan bahwa prestasi kerja tidak menjadi faktor utama untuk mendapatkan pengembangan karir. Hal ini terjadi karna karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan mencapai target KPI perusahaan sementara karyawan di outlet mencapai target KPI Individu.

1.3.Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan”

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan?

1.5.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan
4. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti
Sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja perawat.
2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Universitas

Sebagai informasi dan menjadi referensi selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir kerja terhadap kinerja perawat.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan referensi bahan penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan.