

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya dijelaskan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia pada suatu organisasi yang dilaksanakan dengan fungsi yaitu perencanaan, rekrutmen dan pemilihan, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penyerahan kompensasi dan tunjangan, K3, serta hubungan industrial. Perencanaan dan pelaksanaan fungsi tersebut didukung dengan *job analysis* yang akurat dan penilaian kinerja berdasarkan keadaan sebenarnya (Surajiyo dkk., 2020).

Sumber daya manusia direncanakan dan dikembangkan untuk mengantisipasi tantangan baru di masa depan hal tersebut mendorong setiap organisasi meningkatkan SDM yang berkualitas sehingga dapat bersaing. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam setiap organisasi dan menjadi penggerak utama dalam pencapaian target organisasi.

Keberhasilan tersebut dapat dicapai jika tantangan sumber daya manusia di masa depan dapat diatasi, tantangan ini perlu direspon oleh semua organisasi dengan meningkatkan pelatihan antara apa yang dibutuhkan organisasi dan apa yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapainya, sehingga dalam pengembangan karir karyawan dimasa depan akan terjamin.

Proses mengidentifikasi kebutuhan pelatihan membantu organisasi menentukan keputusan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan unit-unitnya, maka penentuan ini mengaplikasikan analisis kebutuhan pelatihan atau *training need analysis*.

TNA (*Training Need Analyst*) merupakan pelatihan yang tepat, karena perancangan pelatihan didasarkan pada permasalahan yang terjadi bukan opini dari pembuat *training*. Melalui TNA, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan yang efektif dan akurat sesuai kebutuhan karyawan (Putri & Hermana, 2023).

Tahap pelatihan dan pengembangan ini termasuk merancang dan memberikan program pelatihan, pendampingan, pembinaan, dan menawarkan peluang untuk pengembangan karir agar visi dan misi organisasi dipahami dan dijiwai anggota organisasi sehingga dapat dicapai (Harahap dkk., 2023). Maka disimpulkan bahwa pengembangkn karir (*career development*) berperan juga dalam keberhasilan suatu organisasi agar visi misi organisasi dapat tercapai.

Pengembangan Karier dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk membantu pegawai menyusun karier dimasa depan. Sehingga pegawai yang terlibat, serta perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Harahap dkk., 2023).

Jika tahapan analisis kebutuhan pelatihan atau *training need analysis* dan pengembangan karir atau *career development* tidak dijalankan dengan baik pada sebuah organisasi akan berdampak pada organisasi dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja diartikan sebagai

hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku. Disebutkan dalam bukunya bahwa prestasi kerja yang menurun mungkin mengindikasikan perlunya pelatihan, selain itu prestasi kerja yang meningkat menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan (Rusdiana, 2022).

Sependapat dengan hal tersebut, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hashari.,dkk (2022) menyatakan bahwa hubungan antar variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier memperlihatkan korelasi sebesar 0,394 dan terdapat hubungan yang rendah namun masih mempunyai hubungan searah antara pelatihan dan pengembangan karier. Hal ini menyatakan, jika pelatihan mampu memengaruhi pengembangan karier dan sebaliknya.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan. Suhardi., dkk (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan ini dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan baru sesuai dengan posisi pekerjaan masing-masing, memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir sesuai dengan kebijakan perusahaan, memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan karir bagi karyawan lama.

RSUI Madinah Kasembon atau disebut dengan Rumah Sakit Islam Madinah Kasembon sebagai sebuah organisasi yang bergerak dibidang kesehatan, dimana bidang kesehatan memiliki perubahan-perubahan yang cukup cepat, menjawab tantangan-tantangan tersebut

dengan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan setiap unitnya pada setiap unit atau divisi memberikan *Training Need Analysis* (TNA) setiap satu bulan sekali kemudian akan dikaji kembali apakah pelatihan tersebut memang dibutuhkan dan sesuai dengan anggaran atau tidak.

Tidak hanya itu melakukan pengembangan karier atau *career development* juga menjadi hal terpenting dalam RSUI Madinah Kasembon. Sesuai dengan salah satu misi mereka yaitu “Mendayagunakan sumber daya rumah sakit yang profesional, berkualitas, dan islami sebagai upaya pelayanan kepada masyarakat”. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi sumber daya yang profesional dan bermutu.

Dalam pengaplikasian *career development* pada RSUI Madinah memberikan kesempatan setiap karyawannya dalam karier masa depan. Seperti halnya karyawan dalam pengangkatannya serta penempatan yang nantinya dapat meningkat jabatannya diikuti dengan tanggung jawab didalamnya, dengan memenuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan RSUI Madinah Kasembon mengenai panduan persyaratan jabatan dan uraian tugas.

Pada ranah kualifikasi jabatan untuk peningkatan status karyawan terdapat pada peraturan RSUI Madinah mengenai panduan persyaratan jabatan dan uraian tugas yaitu pada bab 3 tentang tata laksana yang berbunyi “Syarat jabatan terdiri dari syarat keterampilan kerja, kompetensi kerja, pengetahuan kerja, pelatihan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, bakat

kerja, temperamen kerja, minat, kondisi fisik dan upaya fisik". Kemudian disesuaikan dengan posisi jabatan yang akan ditempati.

Maka, pada *career development* RSUI Madinah Kasembon memiliki jalur karier yang telah ditetapkan dengan syarat pendidikan, pelatihan, pengalaman, kualifikasi dan kemampuan yang sesuai terhadap posisi jabatan.

Namun pada RSUI Madinah Kasembon belum menerapkan pengukuran penilaian berdasarkan prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki tujuan sangat penting, sependapat dengan hal tersebut Hery (2019) menyatakan bahwa salah satunya dalam perencanaan dan pengembangan karier penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengidentifikasi karyawan berprestasi dan yang tidak berprestasi. Bagi karyawan yang memiliki prestasi, perusahaan akan lebih mudah dalam perencanaan dan pengembangan karier, serta jika tidak memiliki prestasi kualitas pekerjaan harus ditingkatkan. Pada penilaian prestasi terhadap kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tanpa adanya penilaian prestasi, akan menyebabkan sebuah perusahaan tidak mengetahui apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Maka, penilaian prestasi kerja dapat untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan. Hal ini memudahkan bagi karyawan yang dinilai tidak berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang sudah direncanakan.

Meskipun sudah banyak para ahli yang membahas penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan karier. Namun, penulis akan menegaskan perbedaan dari variabel yang berfokus pada *Training Need Analysis* dan *Career Development*. Bahwa belum ada yang meneliti lebih lanjut terkait dua variabel tersebut. Kemudian penulis menggunakan variabel dependent yaitu prestasi kerja karyawan prestasi. Kedua, tempat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berpijak pada penelitian terdahulu dan permasalahan yang ada, maka penulis akan lebih spesifik meneliti tentang “Pengaruh *Training Need Analysis* dan *Career Development* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada RSUI Madinah Kasembon”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi rumusan masalah yang bisa diambil adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Training need analysis* dan *Career development* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon ?
2. Bagaimana pengaruh *Training need analysis* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon ?
3. Bagaimana pengaruh *Career development* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh *Training need analysis* dan *Career development* secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon.
2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh *Training need analysis* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon.
3. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh *Career development* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan manfaat dari *training need analysis* dan *career development* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon, sehingga dapat digunakan sebagai kerangka dalam pengembangan ilmu MSDM terutama *training need analysis*, *career development*, dan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara *training need analysis* dan *career development* terhadap prestasi kerja karyawan, serta membandingkan antara teori dan praktek.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini sebagai sumber informasi mengenai *training* dan *career development* yang digunakan

sebagai pengembangan potensi diri serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon.

- c. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam dunia pendidikan bidang MSDM sebagai rujukan mahasiswa lain.
- d. Bagi RSUI Madinah Kasembon, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting dari adanya *training need analysis* dan *career development* terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUI Madinah Kasembon.