

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bandar udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas penunjang lainnya (Setiani, 2015). Bandar udara Muara Bungo dibangun sejak tahun 2006, dan memiliki sumber dana yang mendukung pembangunan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bungo dan Anggaran yang sudah terserap untuk pembangunan Bandar Udara Muara Bungo sampai dengan tahun 2012 sebesar Rp. 293.393.696.000,- dengan rincian anggaran dari APBD Kabupaten Bungo sampai dengan tahun 2012 adalah sebesar 144.958.941.000,- sedangkan anggaran dari APBN sampai dengan tahun 2012 sebesar 148.434.755.000,-

Bandar Udara Muara Bungo-Jambi yang berkelas 3 mempunyai panjang runway 1350 m x 30 m, taxiway 200 m x 23 m dan apron 132 m x 78 m sedangkan menara pengawas luasnya 678 m<sup>2</sup>, tinggi 26,75 m, serta luas terminal domestik 5211 m<sup>2</sup> dan baru bisa didarati pesawat EMBRAER-190.

Salah satu hal yang menarik untuk dibahas atau dikaji, khususnya aspek dalam manajemen sumber daya manusia adalah hal mengenai *Career Development Program* atau Program Pengembangan karir dalam sebuah

perusahaan akan memberikan komitmen perusahaan pada karyawan tentunya akan membantu karyawan memiliki karier yang sukses dan memuaskan. Persaingan di dunia industri semakin kompetitif. Dalam perkembangan zaman kemajuan teknologi kompetisi dalam industri penerbangan bukan hanya tentang memperebutkan pangsa pasar dan keuntungan yang diperoleh penerbangan, tetapi hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan ialah kompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada kinerja perusahaan. Maka dari itu perlunya adanya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

(Zulkarnaen et al., 2018) Menjelaskan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

(Siswadi, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien

(Yulianti, 2015) mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

(Jufrizen, 2015) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Pengertian pengembangan karir Menurut (A.Sudraja, 2020) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

menjelaskan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau pegawai suatu perusahaan. (Maharani & Efendi, 2017)

(Ramli & Yudhistira, 2018) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, adalah: pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen.

Bandar Udara Muara Bungo merupakan salah satu organisasi yang mengandalkan kemampuan sumber daya manusia. Karena melihat pekerjaan dibagian penerbangan yang memungkinkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut data dari situs Departemen Perhubungan terdapat kegiatan lalu lintas udara tahun 2019 sebagai

**Tabel 1. 1**  
**Penerbangan yang beroperasi di Indonesia 2019**

Lalu Lintas Domestik	Datang	Berangkat	Transit
Pesawat	204.694	205.928	42
Penumpang	14.950.973	13.732.979	1.077.474
Barang	69.558.256	72.063.058	143.654
Bagasi	72.908.668	74.522.538	279.593
Pos	734.243	350.986	0

**Sumber: Departemen perhubungan terdapat kegiatan lalu lintas udara 2019**

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi 42kali transit dengan jumlah keseluruhan jumlah penumpang 1.077.474 dengan barang angkutan total keseluruhan 143.654 dengan bagasi muatan bagi keseluruhan 279.593. Dari data-data tersebut dapat dilihat bahwa di industri angkutan udara dan bandar udara meninjau dari data diatas Bandar Udara Muara Bungo menyadari bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan penyelesaian dalam tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir, karena hal tersebut dapat memberi semangat ada karyawan Bandar Udara Muara Bungo menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Karena pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menmbuhkan komitmen terhadap organisasi.

**Tabel 1. 2**  
**Data Diklat Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Muara**  
**Bungo Tahun Anggaran 2019**

<b>BULAN</b>	<b>TARGET ORANG MENGIKUTI DIKLAT</b>	<b>REALISASI MENGIKUTI DIKALAT</b>	<b>PERSENTASE</b>
JANUARI	4		0%
FEBRUARI	4	1	25%
MARET	4	5	125%
APRIL	4	1	25%
MEI	4		0%
JUNI	4		0%
JULI	4		0%
AGUSTUS	4		0%
SEPTEMBER	5		0%
OKTOBER	5	1	20%
NOVEMBER	5	1	20%
DESEMBER	4		0%
	52	9	17%

*Sumber : Bandar Udara Muara Bungo*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat data Diklat Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Muara Bungo Kecamatan sungai buluh Kabupaten

muara bungo pada tahun 2019 belum memenuhi target yang sesuai dengan jumlah karyawannya, dimana dapat dilihat data diklat dari bulan Januari – Desember masih belum optimal untuk karyawan yang mengikuti diklat atau pelatihan pada Bandar Udara Muara Bungo. Pada bulan Januari tidak ada pelatihan yang diikuti. Pada bulan Februari mengalami kemajuan yaitu 1 orang mengikuti diklat atau pelatihan. Pada bulan Maret mengalami peningkatan dengan jumlah yang mengikuti diklat 5 orang yang melampaui yang ditargetkan. Selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan yaitu dengan jumlah yang mengikuti diklat 1 orang. Pada bulan Mei sampai September tidak adanya pelatihan yang dilakukan. Serta pada bulan oktober mengalami diklat atau pelatihan tetapi tidak mencapai yang ditarget yaitu dengan jumlah 1 orang yang mengikuti dan begitu juga dengan bulan November hanya 1 yang mengikuti diklat atau pelatihan. Dan di akhir tahun yaitu bulan Desember tidak terjadinya pelatihan atau diklat.

Dari keterangan data diklat atau pelatihan di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelatihan kerja pada karyawan belum optimal yang menyebabkan tidak tercapainya target Pelatihan kerja yang ditetapkan oleh Bandar Udara Muara Bungo.

Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan kerja akan membawa kebaikan pada perusahaan yaitu dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Pelatihan kerja adalah upaya atau proses meningkatkan karyawan, mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu bersikap

agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga perilaku negatif karyawan yang merugikan perusahaan dapat diminimalisir. Banyak yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan kembali komitmen dari karyawannya. Yaitu adanya pelatihan kerja dan pengembangan karir baik serta didukung *Career Development Program/Program* pengembangan karir yang jelas kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kembali komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *CAREER DEVELOPMENT PROGRAM* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANDAR UDARA MUARA BUNGO JAMBI”** yang diharapkan mampu memberikan manfaat dan menjadi bahan pertimbangan beberapa pihak khususnya pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi manajemen yang baik serta memberikan pemberdayaan kepada karyawan secara tepat dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo yang belum optimal.
2. Pelatihan kerja yang masih belum sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan pada Bandar Udara Muara Bungo
3. Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh Bandar Udara Muara Bungo.
4. Career Development program yang tidak diikuti oleh karyawan yang diselenggarakan oleh Bandar Udara Muara Bungo
5. Program pengembangan karir dan pelatihan kerja harus mendapatkan perhatian dari Bandar Udara Muara Bungo
6. Komitmen organisasi yang masih belum optimal pada Bandar Udara Muara Bungo
7. Produktivitas kerja karyawan Bandar Udara Muara Bungo mengalami penurunan.
8. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengetahui adanya program pengembangan karir yang diselenggarakan Bandar Udara Muara Bungo.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis memfokuskan dan membatasi permasalahan dalam penelitian pengaruh pelatihan kerja (X1), pengembangan

karir(X2), terhadap career development program (Y) dengan komitmen organisasi(Z) sebagai variabel intervening pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo Jambi.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dilatar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?
4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Muara Bungo?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap *Career Development Program* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *Career Development Program* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.
2. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Career Development Program* pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap *Career Development Program* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Bandar Udara Miuara Bungo.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *Career Development Program* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada karyawan Bandar Udara Muara Bungo.

### 1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Bandar Udara Muara Bungo

Dengan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi mengenai kinerja karyawan dan dapat menjadi

bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi selain dari perpustakaan Universitas Putra Indonesia “yptk” Padang pada Jurusan Manajemen dan Bisnis.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan penelitian, pengembangan karir dan Pelatihan kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Career Development Program**

###### **2.1.1.1 Pengertian Career Development Program**

*Career Development Program* atau Pengembangan karir memfokuskan minat individu khususnya para karyawan. Dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi istilah ini ditetapkan sebagai langkah utama. Pengembangan karir adalah proses seumur hidup pembelajaran mana yang bisa dicapai. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan setiap sektor. Untuk mengangkat organisasi, sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama.

Menurut (Sheraz et al., 2019) Istilah *Carer Development Program* atau Pengembangan karir dapat di artikan sebagai kemajuan dari aktivitas. Ini adalah prosedur berkelanjutan untuk membangun misi seseorang karir dalam kaitannya dengan pencapaiannya dalam hidup yaitu pengembangan keterampilan baru, peningkatan profesional pekerjaan yang lebih tinggi dan lain-laian. Pengembangan karir Program akan dibutuhkan untuk membina pemimpin yang terampil di masa depan pengalaman dalam menerapkan strategi organisasi organisasi. Konsep tentang pengembangan karir telah berkembang dari waktu ke