

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION**



**SKRIPSI**

**Nama : Oktarina Sapitri**

**NIM : 212019028**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Oktarina Sapitri**

**NIM : 212019028**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Oktarina Sapitri

NIM : 212019028

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woldinnovative  
Telecommunication

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Oktarina Sapitri

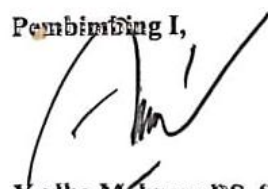
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woldinnovative  
Telecommunication  
Nama : Oktarina Sapitri  
NIM : 212019028  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Februari 2023

Pembimbing I,



**Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0221036902

Pembimbing II,



**Ummi Kalsum, S.E., M.Si.**  
NIDN:0230047702

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.*

*(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)*

*Untuk yang pernah memandang rendah orang lain, Kamu pernah menyuruhku menyelesaikan skripsi, terima kasih sudah jadi motivasi diri ini.*

*Petuah Ibu “Jalankan ibadah wajibmu, selalu jujur, tolonglah orang selagi kamu bisa menolong dan selalu rendah hati tapi jangan rendah diri”.*

## **PERSEMBAHAN**

*Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :*

- 1. Kedua orang tua saya, Ayah Zainuri dan Ibu Nurhasanah yang sudah mensupport saya dari awal hingga akhir.*
- 2. Saudara – saudari saya yang selalu memberikan semangat.*
- 3. Pembimbing Skripsi Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si dan Ibu Ummi Kalsum, S.E.,M.Si.*
- 4. Sahabat – sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*



## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu. Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Zainuri dan Ibu Nurhasanah tercinta yang telah merawat, mendidik, mendoakan, dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing, mendidik dengan penuh kesabaran dalam menghadapi saya dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Keluarga besar tercinta, terutama kedua orang tua dan kakakku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan doa serta dukungan

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2023

Oktarina Sapitri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II Landasan Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis</b>	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel .....	41
E. Data Yang Diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data .....	44



G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	46
--	----

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	76
B. Saran.....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah penjualan Tahunan PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang.....	6
Tabel I.2 Jenis – jenis pelatihan awal pada oppo .....	8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	41
Tabel III.2 Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Menentukan	43
Tabel III.3 Tabel Skala Likert.....	47
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel IV.1 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) .....	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2) .....	57
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	58
Tabel IV.5 Produktivitas Kerja .....	62
Tabel IV.6 Pelatihan.....	64
Tabel IV.7 Pengembangan Karir.....	66
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Simultan F .....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	20
Gambar VI.1 Jenis Kelamin Responden .....	59
Gambar VI.2 Pendidikan Responden .....	60
Gambar VI.4 Pengalaman Kerja Responden .....	61

## ABSTRAK

### **Oktarina Sapitri/212019028/2023/ Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woldinnovative Telecommunication.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan promotor pada PT. World Innovative Telecommunication yang berjumlah 112 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan, ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication, ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication dan ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

**Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja.**

## **ABSTRACT**

***Oktarina Sapitri/212019028/2023/ The Influence of Training and Career Development on Employee Work Productivity at PT. Woldinnovative Telecommunication.***

*This study aims to determine the effect of training and career development on employee productivity at PT. World Innovative Telecommunication, to determine the effect of training on the work productivity of OPPO promoter employees at PT. World Innovative Telecommunication, to determine the effect of career development on employee work productivity at PT. World Innovative Telecommunication simultaneously and partially. The type of research used is associative quantitative. The population in this study were all promoter employees at PT. World Innovative Telecommunication totaling 112 employees and the samples taken in this study were 53 respondents using the Simple Random Sampling sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods used through interviews and questionnaires or questionnaires. The analytical method used is qualitative which is then quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, T test and the coefficient of determination. The results showed that there was a significant effect of training and career development on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees, there was a significant effect of training on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees and there was a significant effect of career development on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees.*

***Keywords: Training, Career Development, Work Productivity.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia pada perusahaan merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, maka dari itu karyawan terlibat dalam setiap aktivitas operasional perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan SOP perusahaan ditempat para karyawan bekerja. Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan pada karyawannya adalah Produktivitas kerja karyawan, Produktivitas kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam bisnis. Jika produktivitas kerja karyawan rendah di perusahaan tempat ia bekerja berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan profit menjadi berkurang. Ada beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Faustyna, Jumani, 2015)

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis mereka, terutama di era globalisasi sekarang ini membutuhkan faktor-faktor produksi (input) yang mampu diolah atau diproses secara optimal dengan harapan akan menghasilkan hasil (output) yang maksimal bagi perusahaan tersebut. Adapun faktor-faktor produksi tersebut antara lain adalah alat-alat atau mesin produksi, tempat, sumber daya alam (SDA), modal, teknologi, informasi yang aktual, dan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah faktor produksi yang diperlukan selain tanah, modal, teknologi dan kewirausahaan (*entrepreneurship*) untuk menghasilkan suatu output dalam perekonomian.

Pada dasarnya masalah sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitas keadaan sumber daya manusia Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah. Sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu asset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan. Produktivitas SDM masih perlu ditingkatkan salah satunya melalui pelatihan program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa yang akan datang

Produktivitas merupakan hal yang penting dalam mengukur keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Pemilik usaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus bersinergi untuk meningkatkan

produktivitasnya Untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap setiap karyawannya karena dengan kualitas yang baik, akan membantu memperbaiki kekurangan dan sebagai media dalam mengasah keahlian yang dimiliki agar dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai suatu hal yang paling penting serta diikuti dengan rekrutmen, seleksi, produktivitas, kepuasan kerja, kompensasi dan keberagaman lainnya. .

Banyak perusahaan semakin menyadari bahwa keberhasilan usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan bukan hanya tergantung pada alat/mesin yang serba modern, modal yang besar, tetapi tergantung pada orang yang melaksanakan yaitu unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat kerja. Untuk itu usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Maka apabila sebuah perusahaan melakukan investasi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya, sebenarnya perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan yaitu bersama tenaga kerja tersebut telah terbawa ke dalam perusahaan serangkaian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang akhirnya membentuk modal manusia .

Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki



organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. (Mujiatun, 2015)

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Menurut Sri Widodo (2015:53),

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Tidak sepenuhnya bahwa karier karyawan akan sesuai dengan jalur karier tersebut, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Pengembangan adalah departemen khusus di dalam sebuah perusahaan yang berisi tim ahli dalam memberikan pelatihan dan pengembangan Karir terhadap sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan. Dalam dunia usaha, dimana persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mengelola program pelatihan dan pengembangannya agar perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang lebih luas lagi. Proses pelatihan dan pengembangan karir yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Sejalan dengan uraian diatas, PT World Innovative Telecommunication yang bergerak dibidang pemasaran harus terus berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan Kerja dan pengembangan karir karyawan agar

produktivitas kerja karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan.

PT. World Innovative Telecommunication merupakan perusahaan multinasional yang menaungi pemasaran Hp merek Oppo. PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang, merupakan salah satu cabang yang ada di wilayah Sumatra Selatan. PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang berlokasi pada Jalan Perintis kemerdekaan No.5 Rt.016 Rw.005 Kelurahan Kuto Batu Kecamatan Ilir Timur III Palembang .

Adapun jumlah penjualan produk Oppo pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel I.1 berikut :

**Tabel I.1**  
**Jumlah penjualan Tahunan PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Realisasi (Unit)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>	<b>Tidak Tercapai (%)</b>
2019	40.000.000.000	32.000.000.000	80%	20%
2020	40.000.000.000	26.000.000.000	65%	35%
2021	40.000.000.000	20.000.000.000	50%	50%

*Sumber : PT. World Innovative Telecommunication 2022*

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan jumlah penjualan Oppo yang dimiliki oleh PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang pada 3 Tahun terakhir menunjukkan turunnya tingkat penjualan, semakin turun nya dari tahun ke tahun. Di tahun 2021 tingkat kuantitas hasil Penjualan OPPO di

Palembang yang tidak tercapai termasuk yang paling tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun pada produktivitas kerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan konsumen yang kurang memuaskan karena masih banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada PT. World Innovative Telecommunication dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani konsumen dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Pelatihan sangatlah penting karena pelatihan membantu meningkatkan kemampuan karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh perusahaan. Hasil dari wawancara dari pimpinan dan observasi peneliti, didapatkan fenomena dari pelatihan kerja yaitu perusahaan oppo hanya memiliki pelatihan diawal saja sehingga masih Kurangnya pelatihan yang dilakukan, karyawan yang lama tidak mengetahui adanya perubahan – perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan dalam produk yang akan launching, mengakibatkan menurunnya penjualan pada produk tersebut karena mereka yang tidak memahami perubahan yang ada pada produk tersebut. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Jenis – jenis pelatihan awal pada oppo**

No	Pelatihan	Jenis pelatihan	Waktu pelaksanaan	Keterangan
1	Sikap	Training perusahaan (Visi dan misi perusahaan)	Satu kali saat pertama pekerja di PT. World Innovative Telecommunication	Karyawan diberikan pengetahuan mengenai penjelasan tentang visi misi perusahaan yang menjadi tolak ukur dalam melakukan kegiatan perusahaan
2	Sikap	Training tanggung jawab promotor	Satu kali saat pertama pekerja di PT. World Innovative Telecommunication	Karyawan diberikan pemahaman untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai promotor

*Sumber : PT. World Innovative Telecommunication 2022*

Berdasarkan uraian tabel I.2 pelatihan awal hanya diberikan kepada setiap karyawan yang baru diterima di PT. World Innovative Telecommunication.

Selain dari beberapa pelatihan yang telah dilakukan oleh PT. World Innovative Telecommunication juga ada beberapa pelatihan yang belum pernah dilakukan oleh PT. World Innovative Telecommunication. Berikut pelatihan – peatihan yang belum pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**

Jenis-jenis pelatihan lanjutan yang belum dilaksanakan pada OPPO.

No	Pelatihan	Jenis Pelatihan	Keterangan
1	Pengetahuan	Ujian san Rolepaly	Kryawan di berikan ijian pada akhir pelatihan. Hal ini bertujuan agar perusahaan melihat seberapa paham karyawan dalam memahami pelatihan

		yang teoah diberikan
<b>Keahlian</b>	Training Produk Knowletge Pelatihan dam Perusahaan)	Perusahaan memberikan pelatihan bertujuan menambah keunggulan dan kelebihan produk OPPO dibandingkan pouklainya. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu menjawab yang diberikan konsumen
<b>Sikap</b>	Training teknik selling atau teknik closing cepat	Karyawan diberikan trik dalam melakukan penjualan yang baik agar pada saat konsumen atang dapat dengan musah tertarik untuk membeli produk OPPO

*Sumber : PT. World Innovative Telecommunication 2022*

Berdasarkan uraian dari tabel 1.2 menjelaskan beberapa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan promotor. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan lengkap sesuai dengan kebutuhan pemasaran berupa pangkat, kualitas dan sikap sampai masalah pemasaran.

Dalam hal fenomena pengembangan karir, tidak adanya fasilitas Pengembangan karir atau jenjang karir di perusahaan sehingga membuat karyawan tidak sungguh-sungguh bekerja, tidak efektif dan tidak produktif membuat pencapaian tujuan perusahaan itu menunjukkan kinerja sumber daya manusia yang tidak baik misalnya karyawan yang bekerja hanya sebatas tugasnya saja tidak mau mengambil tugas tambahan atau lembur karena mereka pikir hasil kerja yang sedikit sama yang banyak kerjanya hasilnya sama saja tidak ada hasil yang lebih nanti. Jadi pengembangan karir sangatlah penting

untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang. Kesadaran para pengusaha akan artis pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan, mendorong peranan pelatihan dan pengembangan semakin penting dalam kegiatan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan penelitian ini diberi judul **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Oppo Pada Pt World Innovative Telecommunication.**

## **B. RumusanMasalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication .
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan promotor OPPO pada PT. World Innovative Telecommunication.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

##### 2) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

##### 3) Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi salah satu bentuk penerapan pengetahuan dan teori yang diperoleh selama ini kepada realita kerja yang ada serta sebagai awal karir kerja selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Perusahaan* PT. Remaja Rosdakarya.
- Afriani, D. (2011). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (P2PNFI) Regional I Bandung.*
- Ambar, Teguh. Sulistiani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan. Kabupaten Ogan Komering Ilir. Muqtashid , 81-114.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE dengan Program IBM SPSS 26 edisi 9.*
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*
- Munthe, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis.*
- Rahma, S., Pratiwi, D., & Ismail, Z. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis* , 16-26.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja .* Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kera.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistiyani, A.T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Center For Academic Publishing Service . Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta .
- Tohardi,A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandor Maju.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR .
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.