

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu organisasi di dalam suatu instansi atau perusahaan dan tidak bisa digantikan serta menjadi aset yang sangat penting karena merupakan aspek penggerak utama bisnis atau perusahaan, dimana maju mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (SDM). Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut (Bimantoro dan Daryanto 2017) bahwa sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya, dimana SDM atau manusia itu sendiri menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Seperti halnya peralatan yang handal dan canggih, tanpa peran SDM itu sendiri tidak akan berarti apa-apa di perusahaan, dimana sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan atau pegawai yang handal dalam sebuah organisasi dipupuk sejak proses penerimaan pegawai, penyeleksian pegawai, pengklasifikasian, penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian di bidangnya akan menimbulkan suatu keberhasilan dan prestasi kerja dalam suatu tugas pekerjaannya.

Prestasi kerja dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang di hasilkan, bila kita belajar lebih lanjut suatu pekerjaan ini merupakan suatu proses dimana mengolah input menjadi output atau hasil kerja pegawai dimana prestasi kerja memiliki komponen kompetensi dan produktivitas pada hasil kinerja suatu pegawai sangat bergantung pada suatu tingkat kemampuan dari individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai yang berprestasi tentunya dapat menghasilkan sesuatu yang baik bagi perusahaan ia bekerja, karena pegawai merupakan garda pertama yang berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan, oleh karena itu pegawai yang sangat berprestasi tentunya memiliki suatu peluang lebih besar untuk dapat mengembangkan karir mereka berdasarkan kemampuan, kecakapan, dimana prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara 2015:13) prestasi kerja memiliki pengaruh dalam dunia pekerjaan dikarenakan prestasi kerja ini merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya dalam sebuah perusahaan. Menurut Badriah (2018 :136) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dimana salah satu cara dalam mengukur kompetensi dari pegawai, merupakan proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Dimana keterampilan pekerja dengan didukung pengembangan karir pekerja seperti halnya pendidikan dimana pendidikan akan memberikan suatu pengalaman kerja karyawan dalam memahami hal baru serta memberikan suatu hal yang positif terhadap perusahaan

Tingkat pendidikan merupakan langkah menganalisis kebutuhan dari seorang pegawai atau karyawan serta mengembangkan suatu pekerjaan dengan baik serta cara-cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan mengembangkan kemampuan serta sikap dalam bentuk tingkah laku baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak berorganisasi dimana dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja termasuk memberikan konseling pada perilaku setiap pegawai, menurut Dessler (2012:273). Dengan pendidikan yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan

menunjang pekerjaan karyawan serta akan menambah wawasan serta pengetahuan dalam segi pekerjaan ditempat mereka kerja masing masing sesuai porsinya dimana dengan memberikan pendidikan yang relevan akan menambah pengalaman pengalaman kerja baru untuk para pekerja atau pegawai dalam mengemban suatu tanggung jawab serta pengetahuan baru dalam dunia pekerja serta mengasah kemampuannya

Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja merupakan sesuatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya tempat ia bekerja, dimana pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai. Pasalnya pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh suatu pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan yang kosong di perusahaan, karena masa kerja merupakan suatu penilaian khusus untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi kepada eksplorasi, pemantapan serta keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang di dalam pekerjaannya. Dimana pengembangan karir sendiri memiliki dampak pada kinerja karyawan itu sendiri, dikarenakan pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan atau instansi dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan oleh perusahaan (Widodo 2015:53). Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya di suatu perusahaan atau instansi perlu penilaian kinerja apa yang dia miliki. Dimana suatu perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting guna pengembangan karir pegawai atau karyawan, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember pada tahun 2019-2021 mengalami kenaikan jabatan atau pengembangan karir yang naik turun dimana pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang drastis pada PT Sinar Sosro Kabupaten Jember, dimana penjelasan lengkapnya pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 Pengembangan Karir Karyawan PT. Sinar Sosro Jember

No	Jumlah Karyawan	S1	S2	Kenaikan Jabatan	Tahun
1.	76	1	1	2	2019
2.	76	4		4	2020
3.	76	2		2	2021

Sumber : PT Sinar Sosro Kabupaten Jember,2021

Dari tabel di atas bahwasanya di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember memiliki jumlah pegawai sebanyak 76 orang pegawai dimana disetiap tahunnya PT Sinar Sosro Kabupaten Jember memutasi pegaaainya atau kenaikan pangkat pegawainya tahun 2019 dengan jumlah kenaikan pegawai sebanyak 2 orang pegawai, untuk S1 berjumlah 1 orang dan untuk S2 ada 1 orang lalu di tahun 2020 jumlah kenaikan pegawai sebanyak 4 orang dimana untuk 4 orang tersebut memiliki gelar sarjana strata 1 dan bertambah lagi di tahun selanjutnya yakni pada tahun 2021 sebanyak 2 orang yang dimutasi atau mendapatkan kenaikan jabatan dimana ke 2 tersebut memiliki gelar sarjana strata 1 di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember, dimana setiap karyawan atau pegawai yang dimutasi atau mendapatkan kenaikan pangkat promosi jabatan yang lebih tinggi dimana perusahaan PT Sinar Sosro Kabupaten Jember. memberikan sebuah *reward* untuk para karyawan nya seperti halnya apresiasi, serta kenaikan gaji maupun kenaikan bonus. Pada PT Sinar Sosro Kabupaten Jember memiliki suatu kendala atau permasalahan dimana banyak mengeluhkan mengenai mutasi pekerja atau pegawai yang sedikit dari tahun ketahun dimana sempat pada tahun 2020 mengalami

kenaikan dalam hal kenaikan jabatan atau mutasi pekerja tetapi pada tahun 2021 mutasi dikurangi menjadi 2 orang hal ini yang menjadi permasalahan dimana mutasi yang sedikit akan membuat pekerja atau karyawan terhambat dalam segi kesempatan untuk tumbuh berkembang secara tidak simultan. Seperti kurangnya penerapan yang diajarkan selama pendidikan. Netra (2018) pengaruh prestasi kerja pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk bertumbuh terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor dinas ketentraman ketertipan dan kesatuan polisi pamong praja Denpasar. Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian pada bab terdahulu, dapat diambil simpulan sebagai berikut. 1. Variabel prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah yang ada yang menjadi rujukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Netra 2018). Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian terdapat variabel prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai permasalahan dimana banyak mengeluhkan mengenai mutasi pekerja atau pegawai yang sedikit dari tahun ketahun dimana sempat pada tahun 2020 mengalami kenaikan dalam hal kenaikan jabatan atau mutasi pekerja tetapi pada tahun 2021 mutasi dikurangi menjadi 2 orang hal ini yang menjadi permasalahan dimana mutasi yang sedikit akan membuat pekerja atau karyawan terhambat dalam segi kesempatan untuk tumbuh berkembang secara tidak simultan. Maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember?
4. Apakah kesempatan bertumbuh berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis prestasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kesempatan untuk bertumbuh, terhadap pengembangan karir pegawai. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesempatan untuk bertumbuh terhadap pengembangan karir di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember

Manfaat Penelitian ;

1. Bagi Akademisi

Dengan tercapainya suatu tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber

daya manusia (SDM). Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas Muhammadiyah Jember sebagai bahan acuan dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

2. Bagi Praktisi

Peneliti berharap dapat memberikan suatu kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan suatu penelitian ini, serta menambah suatu pengalaman, serta wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama study di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember. Dimana harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian yang sejenis yang mengkaji tentang prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, serta mengenai pengenalan dan kesempatan untuk bertumbuh terhadap pengembangan karir di PT Sinar Sosro Kabupaten Jember.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan kedepannya agar lebih baik.



