

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberadaan suatu perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang di landasi dengan motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi para pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat umumnya. Dalam rangka memberikan kepastian akan pencapaian tujuan tersebut, perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistis yang memadai. Dalam konteks pengelolaan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran SDM mempunyai kedudukan sentral yang lebih setrategis. Hal tersebut dilandasi oleh suatu pemikiran bahwa SDM sebagai salah satu faktor produksi tidak lain merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis.

Begitu penting faktor manusia yang ada dalam perusahaan maka keunggulan karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan tak pelak lagi merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam pencapaian target perusahaan. Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut salah satunya adalah budaya perusahaan secara sistematis

menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Robbins, 2003: 142).

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai berbentuk adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagaimana hasilnya, banyaknya perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan perkembangan karier, informasi karier, konseling yang berhubungan dengan karier, namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan berkembang karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Proses perencanaan memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan-tujuan karier dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut. Oleh karena itu, melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan SDM bersifat individual yang dilaksanakn sukarela, dengan upaya-upaya secara individual termasuk prestasi kinerja yang baik dan *exposure* yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen SDM yang mengelola SDM menjadi terikat dan disini departemen SDM membantu menyusun perencanaan karier untuk keberhasilan SDM maupun perusahaan.

Perencanaan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa adanya respons dari karyawan. Namun dengan perencanaan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat. Bilamana karyawan tidak merespon, perkembangan karier tersebut akan menjadi lambat, akibatnya departemen SDM

mungkin terhambat untuk mengisi tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan.

SDM modern senantiasa mengembangkan respon terhadap lingkungannya yang semakin kompetitif, sedangkan hubungan kerja secara tradisional yang berpola pekerja dengan majikannya sudah lama dan tidak memungkinkan lagi. Agar karier dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan karier, yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Perkembangan karier terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana kariernya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Manajer dan departemen SDM hanya membantu di dalam perencanaan karier sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan. Disamping itu, merupakan alat terpenting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas, sikap terhadap pekerjaan serta kepuasan kerja. Sebagai contoh di lingkungan karyawan yang berpikir modern, karyawan senantiasa merespon lingkungan kompetitif mereka, sebagaimana yang diamati oleh editor majalah Fortune. (Antariksa, 2008: 105)

Menurut Handoko (2008: 114), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuannya dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa mendatang. Oleh

karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Melalui konsep pengembangan karir ini, nantinya akan dibagi menjadi beberapa variabel. Salah satu diantaranya adalah inisiatif individu dan inisiatif organisasi.

Komitmen dalam program pengembangan karier dapat menunda keusangan dari SDM yang memberatkan perusahaan. Walaupun perencanaan karier penting dalam fase sebuah karier, namun terdapat 3 poin dalam perjalanan karier yang juga cukup krusial. Pertama, pada saat karyawan mulai di kontrak. Pengalaman kerja di awal-awal pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk karier mereka. Kedua, *mid-career* (pertengahan karier), yaitu kondisi di mana karyawan sudah mulai menghadapi tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda pada saat yang bersangkutan mulai dikontrak. Namun pada pertengahan karier ini, karyawan berbeda pada *turning point*, yaitu posisi dimana kemerdekaan karier menjadi perhatian yang serius. Ketiga, masa pra pensiun, pekerja menghadapi ketidakpastian akibat kondisi ekonomi, sosial dan hubungan antarpersonal. (Bernandi dan Russed, 1993:40)

Dinasti adalah salah satu swalayan di Kota Pare yang bergerak di bidang penjualan barang-barang kebutuhan rumah tangga. Swalayan Dinasti terletak di jalan P.B.Sudirman No10 Pare. Memiliki sekitar 60 karyawan yang terdiri dari tenaga ahli dari berbagai bidang ekonomi, teknisi, staf administrasi, pemasaran dan sebagainya. Untuk meningkatkan mutu pelayanan dari swalayan Dinasti ini,

maka swalayan Dinasti memiliki visi yaitu menjadikan swalayan Dinasti sebagai swalayan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Pare dalam hal kebutuhan rumah tangga dengan harga terjangkau. Selain itu dengan memberikan pelayanan pada konsumen secara baik. Demi terwujudnya visi dan misi lembaga tersebut, penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu, yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif dibutuhkan suatu sarana untuk mempertahankan tenaga kerja-tenaga kerja yang sudah ada saat ini. Sebagai bagian dari pelayanan terbaik terhadap konsumen. Kendala dalam implementasi pengembangan pegawai masih menjadi perhatian utama bagi pihak pengembangan sumber daya manusia di swalayan Dinasti, karena hasil seleksi pegawai yang masih belum memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, kinerja karyawan yang dinilai masih kurang dalam pelayanan terhadap konsumen. Melalui program pengembangan karir pegawai swalayan Dinasti memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itulah dilakukan penelitian yang menganalisis program pengembangan karir karyawan pada swalayan Dinasti sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, guna mengetahui kinerja karyawan terhadap perencanaan pengembangan karir swalayan Dinasti Pare, adapun pengembangan karir ini terdiri atas variabel inisiatif individu dan inisiatif organisasi. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Swalayan Dinasti Pare” (Studi pada Karyawan Swalayan Dinasti Pare).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dipaparkan sebelumnya, maka dengan penelitian ini dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh inisiatif individu dan inisiatif organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinasti Swalayan?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh inisiatif individu dan inisiatif organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinasti Swalayan?
- 1.2.3 Variabel inisiatif mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sebutkan maka tujuan penelitian adalah :

- 1.3.1 Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinasti Swalayan.
- 1.3.2 Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinasti Swalayan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1.5.1 Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan

pertimbangan dalam menghadapi kinerja karyawan perusahaan serta pengaruh terhadap pengembangan karier.

- 1.5.2 Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karier karyawan.



Tabel 1.1

Ringkasan Hasil Uji Terdahulu dan Sekarang

No.	Nama	Judul	Metode Analisis	Tolok Ukur	Hasil Uji Validitas	Hasil
1.	Asriyanti Amrullah (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Wilayah Makassar	Explanatory research	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial.	Semua item pertanyaan variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial valid	Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi finansial
2.	Dini Marliani (2011)	Analisis Program Pengembangan Karir Melalui <i>Talent Management</i> pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.	Explanatory research	<i>Talent management</i>	Semua item pertanyaan variabel <i>Talent management</i> valid	Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah Integritas sikap, profesionalisme, orientasi melayani masyarakat
3.	Rakhmat Nugroho (2006)	Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung).	Explanatory research	Kepemimpinan, budaya organisasi.	Semua item pertanyaan variabel kepemimpinan valid, tetapi pada variabel budaya organisasi ada 1 item yang cukup valid, yaitu tentang pengambilan keputusan karyawan.	Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan

4.	Candra Dewi (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Dinasti Pare Kediri	Explanatory research	Inisiatif Individu, Inisiatif Organisasi	Tiga item pertanyaan dari enam item pertanyaan variabel inisiatif individu cukup valid , sedangkan pada variabel inisiatif organisasi ada 1 item pertanyaan dari 7 pertanyaan yang cukup valid, yaitu prestasi karyawan.	Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah inisiatif organisasi
----	-----------------------	---	----------------------	---	---	--