

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019:3). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik, kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan jika suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mendapat banyak keuntungan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka akan sangat berpengaruh dalam organisasi/perusahaan untuk berkembang kedepannya.

Menurut Afandi (2021:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi/perusahaan , karena pekerjaan sangat berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kreteria lain dari efektivitas. Jadi

dapat dikatakan bahwa kinerja sangat penting dan berkaitan dengan tujuan organisasi/perusahaan. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan perlu adanya dorongan, yang bertujuan untuk merealisasikan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Tidak hanya karyawan, perusahaan juga memiliki peran penting yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Karyawan memerlukan bimbingan dan adanya peluang untuk tumbuh dalam sebuah perusahaan. Salah satunya adalah dengan adanya pengembangan karir. Busro (2018:275) suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga, mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja organisasi.

Menurut Busro (2018:274) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi misalnya, dengan memberikan tugas belajar beserta biaya yang dibutuhkan, pelatihan baik di dalam maupun luar negeri, bancmarking, kursus, workshop, pelatihan kepemimpinan, dan berbagai upaya meningkatkan kemampuan. Pada dasarnya pengembangan karir untuk mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan profit maupun nonprofit. Salah satu tujuan dari pengembangan karir adalah memberikan kesempatan bagi karyawan yang bekerja

pada posisi tertentu untuk dapat di promosikan ke tingkat selanjutnya dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Menurut Afandi (2021:31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semula dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai (Fathoni, 2014:164)

PT. Multi Media Selular Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk-produk indosat dan perdagangan ritel perangkat telekomunikasi selular seperti, *subscriber identity module card* (SIM Card), *voucher* internet, pulsa, perangkat *Internet of Things* (IoT), layanan produk *Value Added Services* seperti *TecProtec*, serta layanan pembiayaan ponsel yang bekerjasama dengan perusahaan *multifinance*. Dalam upaya meningkatkan eksistensi untuk mendukung tujuan perusahaan, PT. Multi Media Selular Baturaja berupaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan melakukan pengembangan karir terhadap karyawan yang tergabung dalam perusahaan.

Berdasarkan teori, indikator pengembangan karir salah satunya adalah dukungan dari departemen SDM perusahaan, namun pada PT. Multi Media Selular Baturaja karyawan cenderung memiliki dukungan yang kurang dari manajer dan departemen SDM (internal), seperti kurangnya pelatihan yang di dapatkan karyawan selama mereka bekerja. Misalnya karyawan bagian *canvasser* belum menguasai penggunaan aplikasi *software* khusus laporan penjualan sehingga masih salah dalam membuat laporan penjualan, dan karyawan bagian *sales force* yang menjelaskan suatu produk kepada customer yang terkesan tidak jelas, dimana *public speaking* masih tidak terlatih dengan baik. Kemudian adanya ketidak jelasan karir karyawan yang di atur oleh departemen SDM perusahaan, terlihat dari beberapa karyawan yang sempat di alih tugaskan ke berbagai daerah dalam rentang waktu yang cukup lama namun tidak mendapatkan *feedback* dari perusahaan. Karyawan tentunya menginginkan umpan balik yang baik dari perusahaan berupa promosi jabatan. Hal itu membuat karyawan sering mengeluh dengan keadaan karir mereka. Terdapat pula permasalahan pada promosi jabatan terkait intelektual berupa pendidikan, dimana sebagian besar karyawan hanya memiliki tingkat pendidikan sebatas SMA/SLTA sederajat, pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan. Namun tidak menutup kemungkinan karyawan masih dapat dipromosikan, terlihat pada karyawan *sales force*, *canvasser* dapat dipromosikan ke *supervisor* dengan tamatan SMA/SLTA sederajat. Akan tetapi informasi terkait promosi jabatan ini kurang tersampaikan kepada karyawan, karyawan pun enggan untuk menanyakan kepada atasan. Pada PT. Multi Media Selular Baturaja memiliki komunikasi yang

kurang baik, Komunikatif merupakan indikator lain dari promosi jabatan, kurangnya informasi dari atasan ke bawahan menjadikan karyawan merasa kurang mendapat kepastian dalam berkerja sehingga kurangnya gairah kinerja karyawan. Selain masalah komunikasi terdapat juga masalah disiplin kerja yang kurang maksimal pada PT. Multi Media Selular Baturaja, dimana pada saat jam kerja terlihat sedikit karyawan yang berada di tempat, karyawan terlambat masuk kerja, dan karyawan tidak memakai pakaian sesuai ketentuan. Tidak hanya itu, kuantitas kerja karyawan dalam penjualan produk yang kadang tidak stabil, karyawan tidak mampu mencapai target yang di tetapkan perusahaan dan kurangnya tingkat kefokusannya saat bekerja. Karena pada dasarnya promosi bagi setiap karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis buat diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan pengembangan karir, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Karena adanya penelitian ini diharapkan perusahaan mampu untuk menyadari dan mengetahui serta menjadi masukan atau bahan pertimbangan agar dapat memperhatikan dengan benar pengembangan karir dan promosi jabatan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi karena semua itu

akan berpengaruh terhadap kinerja serta kelangsungan perusahaan.

2) Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi dan kontribusi yang baik untuk penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan”.

3) Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan penelitian yang penulis lakukan. Dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan bagi penulis.