

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier dan kompetensi merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:188) pengembangan karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan inspirasi-inspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Wibowo (2017:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen prestasi, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Prestasi kerja diperlukan karena hal tersebut bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Karyawan bisa disebut berprestasi apabila bisa menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya tanpa ada kesalahan dan tidak melebihi batas waktu yang ditentukan. Seperti yang dikemukakan oleh Sustrisno (2016:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung

oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk mengambil keputusan.

Seseorang yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada prestasinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik pula prestasinya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensinya maka akan semakin rendah keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karier dan kompetensi berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada suatu organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bertanggung jawab menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Ogan Komering Ulu. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyediaan air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920 an dengan *waterleiding* sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai *suido syo*.

PDAM yang beralamatkan di JL.Prof.Ir.Sutami No. 0209 Kabupaten Ogan Komering Ulu Baturaja merupakan salah satu perusahaan daerah yang berperan dalam bidang jasa, yaitu untuk mendistribusikan air bersih kepada masyarakat, khususnya masyarakat di Kabupaten OKU.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada karyawan PDAM OKU, ditemukan fenomena menarik yang terjadi pada beberapa karyawan dalam pengembangan karier terkait peran umpan balik terhadap kinerja, yaitu permasalahan dalam kurangnya pemberian peran umpan balik berupa informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan, karena tidak adanya kejelasan dalam melakukan promosi jabatan maupun pemberian informasi terhadap karyawannya terutama dalam hal jenjang karier. Masih banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai dengan tepat waktu, dan masih kurang optimalnya kerja sama antar karyawan, bisa menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak sesuai dengan tanggung jawab, dikarenakan kurangnya peran umpan balik antara atasan dengan bawahan, yang bisa mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Dan juga bisa mengakibatkan karyawan berhenti bekerja sehingga pengembangan karier pada perusahaan cukup sulit untuk dikembangkan yang membuat prestasi kerja karyawan belum maksimal.

Untuk membuktikan fenomena pengembangan karier tersebut, penulis telah melakukan pra survey awal kepada 30 karyawan, dimana hasil pra survey dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Pengembangan Karier Pada PDAM OKU

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
		5	4	3	2	1	
A.	Perencanaan Karier						
1.	Karyawan mampu merencanakan langkah-langkah konkrit untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistic	20,0	66,7	6,67	6,67	0,00	3,00
2.	Karyawan mampu mempersiapkan perencanaan karier apa saja yang diperlukan dalam kesuksesan karier dimasa depan	53,3	33,3	13,3	0,00	0,00	3,40
3.	Karyawan mampu merencanakan karier di masa depan berdasarkan pada minat yang dimiliki.	50,0	36,7	6,67	6,67	0,00	3,30
B.	Pengembangan Karier Individu						
4.	Pengembangan karier dapat berkembang karena karyawan memiliki kinerja yang optimal	36,7	46,7	16,7	0,00	0,00	3,20
5.	Karyawan selalu memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan dalam proses mencapai pengembangan karier yang lebih baik	26,7	53,3	20,0	0,00	0,00	3,07
6.	Pengembangan karier atau jenjang karier yang jelas membuat karyawan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama	40,0	53,3	6,67	0,00	0,00	3,33
C.	Pengembangan Karier yang didukung oleh departemen SDM						
7.	Karyawan yang beloyalitas tinggi diperusahaan akan mendapatkan peningkatan pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM	46,7	36,7	10,0	6,67	0,00	3,23

8.	Melalui program pelatihan, seminar, pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya seorang karyawan akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya yang didukung oleh departemen SDM	63,3	66,7	3,33	0,00	0,00	4,93
9.	Di perusahaan terdapat sponsor/ orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang-orang lain.	43,3	40,0	13,3	0,00	3,33	3,20
D.	Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja						
10.	Perusahaan selalu memberikan umpan balik berupa informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan	10,0	36,7	30,0	13,3	10,0	2,23
11.	Karyawan selalu memberikan umpan balik berupa informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan	16,7	33,3	23,3	16,7	10,0	2,30
12.	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi	30,0	56,7	13,3	0,00	0,00	3,17

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Dari tanggapan karyawan terdapat kuesioner yang terdapat pada tabel 1 yang dapat dilihat pada karyawan PDAM OKU, yaitu masih kurangnya peran umpan balik antara atasan dengan bawahan yang membuat prestasi kerja karyawan menurun, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 jawaban, dan sangat tidak setuju sebanyak 7 jawaban.

Selain itu, didapatkan pula permasalahan pada kompetensi terkait keterampilan/keahlian, yaitu masih kurang maksimalnya keterampilan/ keahlian karyawan karena beberapa karyawan bekerja masih tidak sesuai dengan bidangnya. Diantaranya belum menguasai secara jelas apa yang dikerjakan, banyaknya keluhan

masyarakat terhadap air bersih yang di distribusikan oleh PDAM OKU yaitu air terkadang tidak jernih (keruh), air bau, dan air tidak mengalir kepada konsumen secara baik. Meskipun pengolahan produksi air sudah menggunakan bahan kimia dan proses penyaringan sudah ditampung pada bak panampung, namun terkadang air masih tidak jernih, bau dan terkadang juga tidak mengalir kepada pelanggan. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sehingga apa yang menjadi tujuan untuk pelayanan kepada masyarakat terhadap persediaan air bersih tidak tercapai, tidak tercapainya tujuan berpotensi membuat karyawan menjadi kurang baik atau tidak maksimal, sehingga karyawan tersebut tidak akan memiliki prestasi kerja yang baik.

Untuk memperkuat fenomena kompetensi tersebut, penulis telah melakukan pra survey terhadap 30 karyawan, dimana hasil pra survey dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kompetensi Pada PDAM OKU

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
		5	4	3	2	1	
A.	Motif						
1.	Pekerjaan yang diberikan merupakan motif atau tanggung jawab yang harus diselesaikan.	60,0	40,0	0,00	0,00	0,00	3,60
2.	Karyawan bisa membangun hubungan baik dengan rekan kerja.	60,0	33,3	6,67	0,00	0,00	3,53
3.	Tugas yang diberikan harus dikerjakan dan selesai sesuai dengan standar.	40,0	53,3	6,67	0,00	0,00	3,33
B.	Sifat						
4.	Bersifat terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun.	20,0	70,0	6,67	3,33	0,00	3,07

5.	Selalu bersifat ingin memberikan pelayanan yang maksimal kepada pimpinan ataupun karyawan lainnya	56,7	40,0	3,33	0,00	0,00	3,53
6.	Karyawan bersifat siap membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30,0	56,7	13,3	0,00	0,00	3,17
C.	Konsep Diri						
7.	Karyawan mampu selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	30,0	53,3	16,7	0,00	0,00	3,13
8.	Karyawan bisa bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.	26,7	63,3	6,67	3,33	0,00	3,13
9.	Karyawan bisa menghindari untuk tidak bersikap emosional pada saat menghadapi kegagalan atau penolakan dari orang lain.	30,0	53,3	13,3	3,33	0,00	3,10
D.	Pengetahuan						
10.	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai.	26,7	56,7	16,7	0,00	0,00	3,10
11.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki.	46,7	36,7	6,67	6,67	3,33	3,16
12.	Memiliki pengetahuan dan paham dengan pekerjaan yang dijalani.	36,7	46,7	16,7	0,00	0,00	3,20
E.	Keterampilan / Keahlian						
13.	Memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.	16,7	20,0	23,3	36,7	3,33	2,10
14.	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.	23,3	30,0	16,7	20,0	10,0	2,37
15.	Dengan keterampilan yang dimiliki mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar.	33,3	50,0	16,7	0,00	0,00	3,16

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Pada tabel 2 terlihat masih kurang maksimalnya keterampilan/ keahlian karyawan akibat banyaknya keluhan masyarakat terhadap air bersih yang di

distribusikan oleh PDAM OKU, ditandai dengan adanya jawaban tidak setuju sebanyak 22 jawaban, dan sangat tidak setuju sebanyak 5 jawaban.

Berdasarkan dari hasil kuesioner sementara kepada para karyawan PDAM OKU maka penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian ini dengan topik yang berkaitan dengan masalah pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) OKU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan sebuah tujuan yang telah diambil, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja.

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sebuah masukan dan saran yang bermanfaat bagi tempat penelitian, terutama mengenai pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) OKU.

