

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perusahaan beroperasi membutuhkan dukungan karyawan untuk menjalankan segala aktivitas usahanya. Karyawan memiliki peranan penting dalam organisasi perusahaan sehingga pihak manajemen harus memperhatikan kualitas kerjanya. Pimpinan lebih menekankan hasil kerja karyawannya. Hasil kerja karyawan selalu dinilai untuk diketahui perkembangannya dan pimpinan selalu memberikan waktu penyelesaian pekerjaan harus tepat waktu. Tuntutan kerja karyawan tinggi mengakibatkan karyawan sering keluar masuk perusahaan. Penilaian hasil kerja karyawan ini bukan adanya pengembangan karir. Perusahaan tidak mengadakan pengembangan karir karyawan. Salah satu perusahaan yang diamati peneliti pada PT Karya Sukses Maju Bersama. Perusahaan ini lebih dikenal supermarket maju bersama. Perusahaan ini menghadapi masalah karyawan sering keluar masuk dan salah satu penyebabnya mungkin tidak ada pengembangan karir. Adapun beberapa faktor mempengaruhi pengembangan karir yaitu pelatihan, promosi jabatan dan kompetensi.

Pelatihan diberikan perusahaan masih terbatas dan bersifat *on the job training* yang biasanya diberikan perusahaan pada masa training saja. Setelah masa training selesai maka pelatihan tidak ada. Pihak manajemen juga tidak memberikan pelatihan kepada karyawan lama. Pimpinan menganggap karyawan lama telah mahir dan mengetahui semua pelaksanaan pekerjaannya sehingga pelatihan tidak diberikan. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru hanya bersifat pengarahan dengan menggunakan metode *on the job training*. Pelatihan berupa pengarahan ini hanya dilakukan pada saat karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Untuk lebih jelasnya disajikan Tabel 1.1 data pelatihan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pelatihan PT Karya Sukses Maju Bersama
Periode Januari - Desember Tahun 2022

Jabatan	Tema Pelatihan	Jumlah Pelatihan	Waktu Pelatihan	Jumlah		Alasan tidak hadir
				Hadir	Tidak Hadir	
Staf Persediaan dan Gudang	Pelatihan sistem FIFO pada/untuk pertama keluar masuk stok barang perusahaan	3 Kali	Januari	3	1	Penggunaan sistem database dalam melakukan penginputan, karyawan kurang menguasai teknik penginputan sehingga sering terjadi kekeliruan pada saat penginputan data dan kesalahan menggunakan kode produk.
		-	Februari	-	-	
		1 Kali	Maret	4	-	
		1 Kali	April	2	2	
		2 Kali	Mei	2	2	
Karyawan Stand	Pelatihan jenis konsumen dan cara memberi pelayanan yang baik	1 Kali	Januari	33	3	Hubungan yang kurang terjalin baik di lapangan antara petugas lapangan dan konsumen
		-	Februari	-	-	
		2 Kali	Maret	30	6	
		1 Kali	April	27	9	
		-	Mei	-	-	

Sumber : PT Karya Sukses Maju Bersama, Medan (2023)

Dari Tabel 1.1 terlihat karyawan yang mendapat pelatihan pada staf persediaan dan gudang serta karyawan stand. Staf persediaan kurang menguasai teknik penginputan produk dimana produk yang terdapat di perusahaan beranekaragam dengan harga yang berbeda sehingga staf persediaan sering terjadi kekeliruan pada saat penginputan data dan kesalahan menggunakan kode produk. Kesalahan penginputan terutama pengambilan kode produk mengakibatkan selisih persediaan antara fisik dan laporan persediaan. Staf stand kurang ramah dalam menawarkan produk bahkan staf stand tidak menawarkan produk standnya kepada konsumen. Karyawan jabatan lainnya tidak diberikan pelatihan dan kedua divisi ini sering melakukan kelalaian dalam bekerja. Pelatihan belum diterapkan di perusahaan untuk semua divisi jabatan yang ada dalam organisasi perusahaan.

Pihak manajemen juga tidak mengadakan promosi jabatan kepada karyawan lama berada dalam organisasi perusahaan. Perusahaan terfokus pada hasil kerja karyawan dan pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Promosi jabatan diabaikan pimpinan hingga tidak ada jenjang karir dalam organisasi perusahaan. Padahal silih berganti karyawan berhenti bekerja tidak mendorong pimpinan untuk merekrut karyawan lamanya agar ditempatkan pada jabatan yang kosong malahan pimpinan mempekerjakan karyawan baru.

Padahal jenjang karir/pengembangan karir dalam organisasi perusahaan dapat menjadi pemicu peningkatan kompetensi karyawan. Karyawan diharapkan pimpinan untuk menunjukkan kompetensi kerjanya. Karyawan dalam perusahaan memiliki kompetensi tidak sesuai seperti kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan sering terlambat selesai dan sikap karyawan yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini terjadi ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya dimiliki tetapi ditempatkan sesuai dengan ada jabatan kosong yang dilamarnya.

Pengembangan karir sebagai salah satu kegiatan karyawan yang membantu merencanakan jenjang karir lebih baik. Pengembangan karir ini berhubungan dengan promosi jabatan. Perusahaan juga tidak melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang telah lama bekerja dan apabila ada jabatan kosong kebanyakan pimpinan mempekerjakan karyawan baru.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.2 data karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Karyawan PT Karya Sukses Maju Bersama
Periode Januari s.d. Desember 2022

No	Divisi	Jumlah		Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan Per Jabatan (orang)	Jabatan	Keterangan
		Pria	Wanita					
1	Keuangan	-	1	S-1	5	1	Manajer Keuangan	Mampu menyusun laporan keuangan
		-	2	SMU	1	1	Pembukuan	

					3	1		
		1	2	SMU	2 3 4	1 0 2	Kasir	
2	Marketing	1	-	S-1	4	1	Manajer Pemasaran	Mengendalikan penjualan sales
		5	8	SMU	< 1 2 3 4	5 12 8 5	Staf Stand	
3	Gudang	1		S-1	3	1	Kepala Gudang	Mengatur dan mengadakan persediaan di gudang
		5	2	SMU	≤ 1 2	12 6	Staf Gudang	
4	Personalia	1		S-1	4	1	Manajer Personalia	Memonitor karyawan
		1	1	SMU	1 2	1 1	Staf Personalia	
5	Internal Auditor	1	1	S-1	1 2 3	1 0 1	Internal Auditor	Melakukan pemeriksaan
6	Pembelian		1	S-1	3	1	Manajer Pembelian	Mengontrol pembelian
		1	1	SMU	1 2	1 1	Staf Pembelian	

Sumber : PT Karya Sukses Maju Bersama Medan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan karyawan telah lama bekerja di perusahaan juga tidak mendapatkan kenaikan jabatan tinggi. Perusahaan tidak memiliki promosi jabatan dan pengembangan karir serta fokusnya kepada pekerjaan karyawan. Karyawan bekerja lebih setahun juga tidak mendapatkan kenaikan jabatan dan jenjang karir dalam perusahaan ini tidak ada.

Kompetensi karyawan menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan masih rendah. Hal ini terjadi diakibatkan ketidaksesuaian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakan karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik juga tidak dipromosikan jabatannya dikarenakan promosi jabatan kurang direncanakan, dipersiapkan dan diinformasikan dengan baik, sehingga karyawan yang dipromosikan kurang siap akan perubahan yang terjadi di jabatan barunya. Bila hal tersebut terjadi, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pada jabatan barunya sehingga akan menyebabkan kebiasaan kerja yang kurang produktif.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti membahasnya ke dalam judul “Analisis Pengembangan Karir pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan”.

I.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan?

3. Apakah Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan?
4. Apakah Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menguji pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.
2. Menguji pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.
3. Menguji pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.
4. Menguji pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

1.4 TINJAUAN PUSTAKA

1.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat disajikan dalam Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan Tahun penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hendra (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros)	X : Pelatihan. Y : Pengembangan Karier	Pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros
2	Yunita (2021)	Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Berastagi Bintang Asia Medan	X1 :Promosi X2 : Kompetensi Y : Pengembangan Karir Karyawan	Promosi jabatan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Berastagi Bintang Asia Medan. Promosi jabatan dan kompetensi secara persial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Berastagi Bintang Asia Medan.
3	Rustandi dan Merdiana (2019)	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distrik Navigasi Kelas Iii Cilacap	X1 : Promosi Jabatan. X2 : Mutasi X3 : Pelatihan Y : Pengembangan Karir	Promosi jabatan, mutasi, dan pelatih secara bersama- sama mempengaruhi perkembangan karir karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Promosi jabatan berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Mutasi tidak berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Pelatihan yang di adakan instansi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
4	Aini, Toni dan Susbiyani (2020)	Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai	X1 : Kompetensi Pegawai. X2 : Promosi Jabatan Y : Pengembangan Karir	Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak langsung antara variable kompetensi pegawai dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir.

Sumber : Jurnal-jurnal

I.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Hendra (2018) Peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang.

I.4.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir

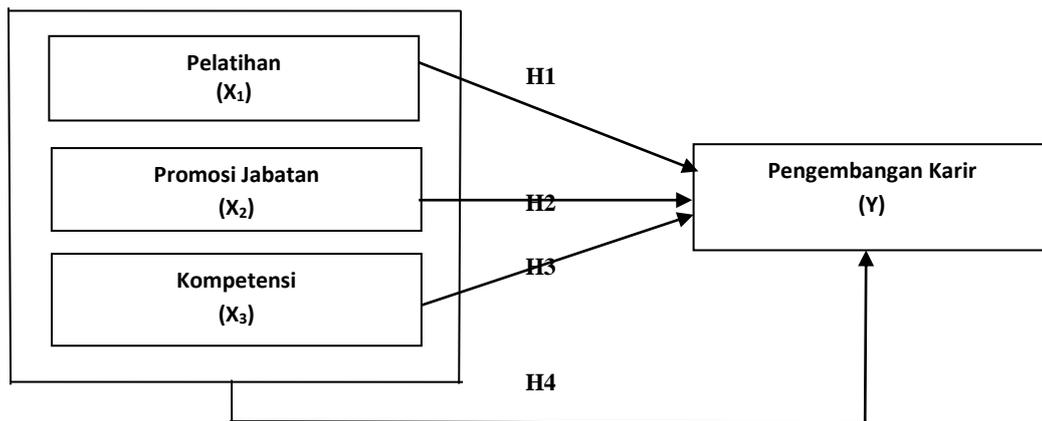
Menurut Rustandi dan Merdiana (2019) promosi jabatan yang dilakukan instansi/diberikan instansi pada karyawan akan mempengaruhi proses pengembangan karir karyawan, semakin baik promosi yang di dapat karyawan, maka semakin baik juga pengembangan karir karyawan.

I.5.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Aini, Toni dan Susbiyani (2020) Aspek-aspek kompetensi karyawan diantaranya adalah: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya cenderung memiliki perencanaan karir yang baik.

I.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat disajikan dalam gambar 1.



I.6 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Pelatihan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

H₂ : Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

H₃ : Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

H₄ : Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.