

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan diwajibkan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. SDM yang unggul adalah mereka yang memiliki keterampilan, pengetahuan, kompetensi, dan sikap positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merupakan elemen krusial yang perlu mendapat perhatian, karena mereka menjadi kunci keberhasilan perusahaan baik saat ini maupun di masa mendatang, sekaligus menjadi aset strategis yang mendukung kelangsungan dan kemajuan perusahaan (Rachmawati, 2016). Dengan penerapan manajemen SDM yang profesional dan efektif, diharapkan karyawan juga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Kinerja mencerminkan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan perusahaan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi melalui perencanaan yang tepat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, sebagai salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan, sebagai bagian dari SDM, harus aktif berperan dalam seluruh kegiatan organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Promosi jabatan dilakukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Selain itu, promosi juga bertujuan untuk melakukan regenerasi SDM agar organisasi tetap berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut

Hasibuan (2016:105), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2016:67),

Menurut Hitzman (dalam Muhibbin Syah, 1995:89), “pengalaman yang memengaruhi perilaku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar.” Pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Pengalaman tersebut membentuk pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang terinternalisasi pada diri individu, terutama jika pekerjaan yang dijalani tetap dalam bidang yang sama, sehingga akhirnya menciptakan spesialisasi. Pengalaman kerja ini diperoleh selama seseorang bekerja di sebuah perusahaan, mulai dari saat masuk hingga sekarang, dan juga bisa berasal dari pekerjaan sebelumnya dengan bidang yang serupa. Jumlah dan kualitas pengalaman kerja akan menentukan kemampuan dan produktivitas seseorang, karena kemudahan, kecepatan, atau ketepatan dalam menyelesaikan tugas sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian, pengalaman memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi kerja seseorang.

Pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan. Melalui pengembangan karir, pegawai dapat meningkatkan kompetensi mereka melebihi kemampuan yang sebelumnya dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan membina pengembangan karir secara efektif agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai masih belum maksimal.
2. Masih perlunya Promosi Jabatan bagi Pegawai Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai
3. Pengalaman Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai masih perlu ditambah dan dikembangkan dengan efektif dan efisien.
4. Pengembangan Karir pegawai Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai masih kurang dan perlu penambahan yang akurat.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Kantor

Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Promosi Jabatan, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?
5. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?
6. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Sei Tualang Raso Tanjung Balai?