

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, keselamatan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan.

Saat ini organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga perlu memperhatikan pengembangan terutama individu-individu yang ada di dalamnya. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan pengembangan organisasi. Pengembangan merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dalam suatu organisasi. Implementasi pengembangan karyawan dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. pengembangan organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

PT Toyota Boshoku Indonesia merupakan perusahaan otomotif yang berfokus komponen interior kendaraan seperti karpet, jok, dll. Namun utamanya produk PT Toyota

Boshoku Indonesia adalah jok/seat dengan konsumen utama PT TMMIN, Astra Daihatsu Motor dan Hino juga merupakan konsumen PT Toyota Boshoku Indonesia . Dalam rangka mewujudkan otomotif yang berkualitas, serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan karakteristik, sikap dan perilaku dari orang-orang yang menghasilkan output kerja yang unggul. Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu yang digunakan saat melakukan rekrutmen ataupun saat melakukan seleksi untuk promosi jabatan. Kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana pengembangan seseorang dan melakukan pemetaan karyawan. Berdasarkan kompetensi yang ada pada karyawan tersebut, perusahaan akan mengetahui bagaimana seseorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, serta mengendalikan diri saat menghadapi masalah atau tekanan. Berdasarkan survei awal pada PT Toyota Boshoku Indonesia, para pegawai dapat dikatakan sudah berkompeten karena tingkat pendidikan tinggi dan pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi bidang masing-masing. Rata-rata pegawai sudah bisa memanfaatkan teknologi dalam bekerja. Dengan motivasi dan pengetahuan yang tinggi, pegawai seharusnya dapat bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan. Namun terdapat masalah dalam hal pengembangan karena masih terdapat pegawai

yang menunda pekerjaan meskipun pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik..

PT Toyota Boshoku Indonesia menerapkan kompetensi berdasarkan data observasi dari General Affair PT Toyota Boshoku Indonesia mengenai penerapan Kompetensi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tidak sesuai nya posisi kerja karyawan dengan pendidikannya dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Daftar Karyawan Yang Jabatannya Tidak Sesuai Dengan Pendidikannya di PT Toyota Boshoku Indoensia

No	Position	Departemen	Tingkat Pendidikan	
			Tingkat	Jurusan
1	OPR	Part Proc & Logsitic	D3	Ilmu Pemerintahan
2	STF	Quality Assurance	S1	Adm Negara
3	SH	Quality Assurance	S1	Psikologi
4	STF	Planning & After Market	S1	Psikologi
5	GH	Quality 1	D3	Teknik Geofisika
6	OPR	Seat Assy	S1	Pendidikan Geografi
7	OPR	Cutting-Sewing	S1	Sastra Indonesia
8	OPR	Cutting-Sewing	D3	Pariwisata

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 , maka dapat dilihat bahwa pendidikan yang di miliki pegawai pada PT Toyota Boshoku Indonesia masih ada yang kurang cocok antara jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan kurang efektif dan kurang efisien.dan dari tabel di atas juga kita bisa lihat pengalaman kerjanya kurang sesuai contohnya S1 pemerintahan di tempatkan dibagian logistic jadi karyawanya bekerja tidak sesuai penempatanya.

Komunikasi merupakan suatu proses individu dalam menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikannya kepada orang lain, kelompok, organisasi dan masyarakat. Peranan komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia terutama dalam berorganisasi. Komunikasi dalam sudut pandang perusahaan sebagai suatu kesatuan sosial yang terdiri dari orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya setiap pegawai sudah menerapkan komunikasi yang baik, komunikasi antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan yang terjalin pada sudah berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting

dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Hasil wawancara dengan General affair PT Toyota Boshoku Indonesia yaitu Bapak Fahmi Sidky mengatakan, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu berhubungan dengan pengembangan karir pegawai di PT Toyota Boshoku Indonesia . Kurangnya terlaksananya pengembangan karir pada perusahaan tersebut di karenakan pekerjaan karyawan yang tidak sesuai kemampuan, minat karyawan yang mengikuti pengembangan melalui proses seminar ataupun training sangat sedikit, banyak karyawan yang mengikuti arus, komunikasi antara atasan dan bawahan kurang ,kurang rasa inisiatif karyawan dalam mengembangkan skill, tidak mengembangkan diri, dan pelatihan yang di berikan oleh perusahaan kurang di aplikasikan. Tetapi kurangnya informasi komunikasi juga di terapkan progam pengembangan karir di perusahaan sehingga banyak yang terus menetap di posisi itu-itu saja, padahal pelatihan perusahaan harusnya bisa membuat karyawan berkembang.

Namun masih terdapat beberapa masalah karena pegawai sering menyepelekan perintah atasan dengan menunda pekerjaan, banyak pekerjaan yang terbelakangi dan akhirnya menyebabkan terhambatnya karyawan berkembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berkaitan dengan pentingnya kompetensi pegawai untuk menilai pengembangan karir pegawai pada PT Toyota Boshoku Indonesia harus memberikan arahan dengan mengomunikasikan perintah dengan baik kepada pegawainya. Dengan didukung oleh kompetensi yang dimiliki pegawai , maka pengembangan karir akan meningkat dan dapat mencapai target rencana kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan Data dari General Affair PT Toyota Boshoku Indonesia mengenai pengembangan karir di PT Toyota Boshoku Indonesia .Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Toyota Boshoku Indonesia banyak yang terhambat .

Tabel 1.2

Daftar Karyawan Yang Karirnya Terhambat di PT Toyota Boshoku Indonesia

No	Position	Dept	Masa Kerja
1	OPR	Marketing	10 Tahun
2	OPR	Quality	13 Tahun
3	OPR	Quality	14 Tahun
4	OPR	Factory	10 Tahun
5	OPR	Factory	14 Tahun
6	OPR	Factory	13 Tahun
7	OPR	Factory	10 Tahun
8	OPR	Factory	11 Tahun
9	OPR	Seat Assy	10 Tahun
10	OPR	Cutting Sewing	8 Tahun

Sumber: Data diolah tahun 2019

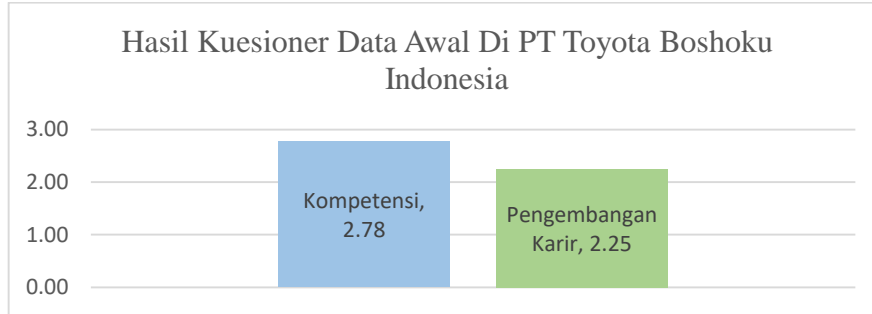
Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat dilihat bahwa pengembangan karir di PT Toyota Boshoku Indonesia banyak yang terhambat ,penyebab karyawan tersebut terhambat yaitu,

minat karyawan yang mengikuti pengembangan melalui proses seminar ataupun training sangat sedikit, kurang rasa inisiatif karyawan dalam mengembangkan skill, dan pelatihan yang di berikan oleh perusahaan kurang di aplikasikan, sehingga banyak yang terus menetap di posisi itu-itu saja, padahal pelatihan perusahaan harusnya bisa membuat karyawan berkembang

Sebagai Perusahaan dibidang otomotif yang berkualitas PT Toyota Boshoku Indonesia harus memaksimalkan pengembangan karir . Para pegawai harus bisa bekerja sesuai tugas dan ketepatan waktu yang telah ditentukan, karena pekerjaan pegawai berkaitan dengan kepentingan pengusaha dan konsumen. Dalam hal ini pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia dianggap masih belum maksimal, padahal kompetensi , komunikasi dan pelatihan yang dilakukan sudah terbilang bagus. Atasan kurang memonitoring pekerjaan yang dilakukan pegawai, hal tersebut berdampak pada menurunnya pengembangan karir karena sering menunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu dan dengan mutu yang bagus.

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan survey terhadap 20 karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia, dimana seluruh karyawan menerapkan Kompetensi, Komunikasi, dan Pengalaman Kerja kemudian dikaitkan dengan penilaian terhadap Pengembangan Karir. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :

1. Kompetensi

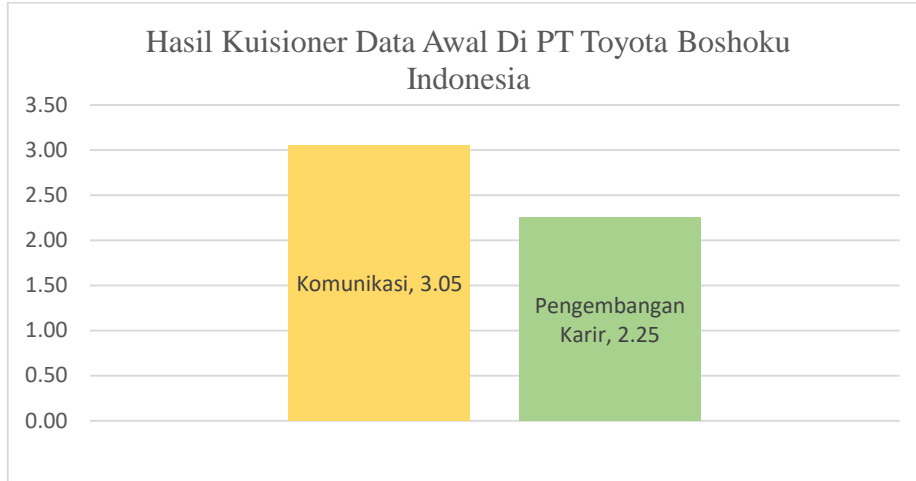


Gambar 1.1

Grafik Kompetensi

Berdasarkan gambar grafik 1.1 penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menunjukkan kepada 20 responden, dapat dilihat bahwa nilai interval kompetensi rata-rata sebesar 2,78 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti kompetensi karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia di terapkan dengan baik sesuai kemampuan untuk saat ini, dan dapat dilihat pula bahwa interval pengembangan karir dengan rata-rata sebesar 2,46 yang masuk dalam kategori interval tidak baik. Sedangkan menurut informasi yang penulis dapatkan dari General Affair PT Toyota Boshoku Indonesia, ada beberapa karyawan yang mengalami masalah seperti karyawan yang bekerja tidak sesuai kemampuannya, sehingga menyebabkan pengembangan karirnya terhambat.

2. Komunikasi

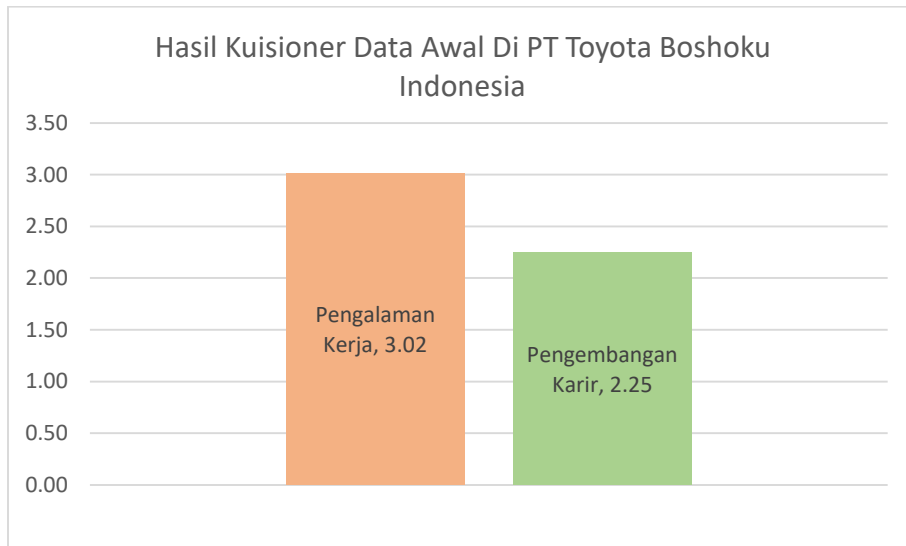


Gambar 1.2

Grafik Komunikasi

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 20 orang karyawan, dapat dilihat bahwa interval komunikasi rata-rata sebesar 3,05 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti komunikasi karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat pula bahwa interval pengembangan karir dengan rata-rata sebesar 2,46 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

3. Pengalaman Kerja



Gambar 1.3

Grafik Pengalaman Kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan, dapat dilihat bahwa nilai interval pengalaman kerja rata-rata sebesar 3,02 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti pengalaman kerja karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sesuai dengan pekerjaan saat ini, dan dapat dilihat pula bahwa interval pengembangan karir dengan rata-rata sebesar 2,46 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi ,Komunikasi dan Pengalaman Kerja ,Terhadap Pengembangan Karir Di PT Toyota Boshoku Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pengembangan karir
2. Komunikasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan pengembangan antar karir
3. Pengalaman Kerja sangat di perlukan dalam meningkatkan pengembangan karir
4. Kurang efektifnya kompetensi, komunikasi pengalaman kerja, dan pengembangan karir yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dapat menghambat pengembangan karir dalam pencapaian tujuan organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada bagian quality control PT Toyota Boshoku Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kompetensi dan komunikasi yang berdampak pada pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kompetensi dan komunikasi yang terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi dan komunikasi terhadap pengembangan karir pada PT Toyota Boshoku Indonesia.

