

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

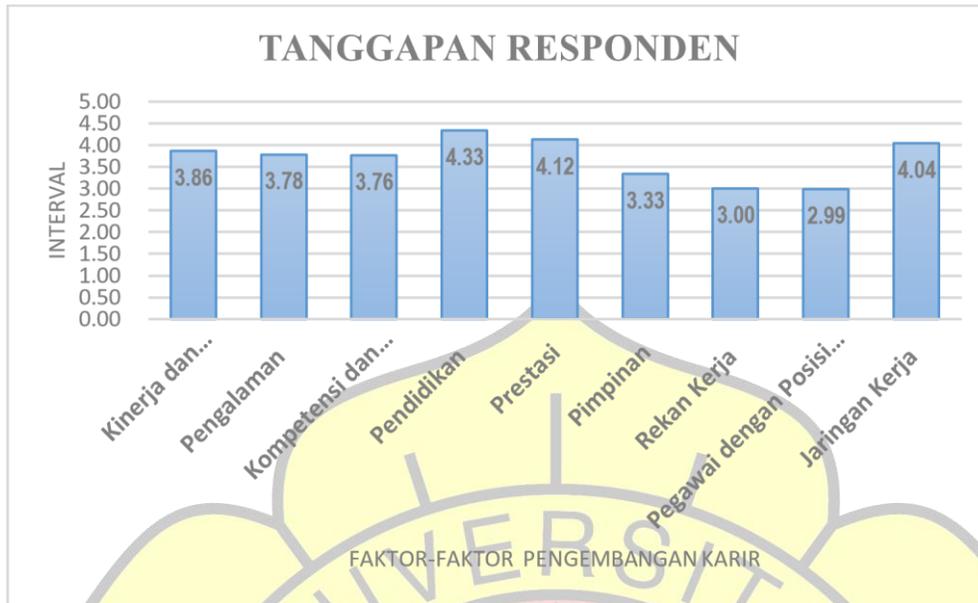
Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia telah membawa kita pada sebuah perubahan besar. Ditengah angka pengangguran yang cukup tinggi, masih banyak karyawan yang memutuskan untuk berhenti atau pindah dari instansi atau perusahaan tempatnya mengabdikan.

Hal ini membuat perusahaan atau instansi kesulitan untuk berkembang. Kita tidak dapat membahas bagaimana proses produksi atau jalannya sistem operasional, bagaimana pengaturan keuangan, bagaimana model atau perancangan pemasaran dalam perusahaan ketika sumberdaya manusia yang menjalankan semua itu bemasalah atau tidak memiliki ketertarikan untuk bertahan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menjadi penentu dalam kesuksesan sebuah instansi atau perusahaan. Dengan sistem MSDM yang baik akan membuat seorang karyawan nyaman untuk tetap bertahan. Bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membantu karir seseorang yaitu dengan memberi nasihat-nasihat dan pengembangan untuk kemajuan demi tujuan-tujuan yang telah disetujui bersama. Asumsi dasar atas peran ini

adalah perusahaan memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan karyawan dan memberikan semua karyawan kesempatan untuk tumbuh dan menyadari potensi mereka serta mengembangkan karir yang mereka inginkan. Maka sebagai hasilnya, banyak perusahaan dan instansi yang mulai mengungkapkan tentang perlunya program pengembangan karir.

Secara teknis pengembangan karir memiliki fungsi yang berakibat timbal balik antara pemimpin dan karyawan, yaitu pemimpin memberikan perangkat, lingkungan dan pengembangan keahlian bagi karyawan, lalu karyawan melayani dan membangun perusahaan menjadi potensial. Dengan demikian pengembangan karir tidak saja memberi manfaat kepada individu tetapi juga memberikan manfaat kepada organisasi terkait. Dalam penelitian faktor-faktor yang membentuk dan mengembangkan karir seseorang dilihat dari keahlian, pendidikan, pengalaman kerja. Karakteristik individu secara eksklusif fokus pada pengembangan pegawai untuk peluang-peluang karir dalam organisasi.

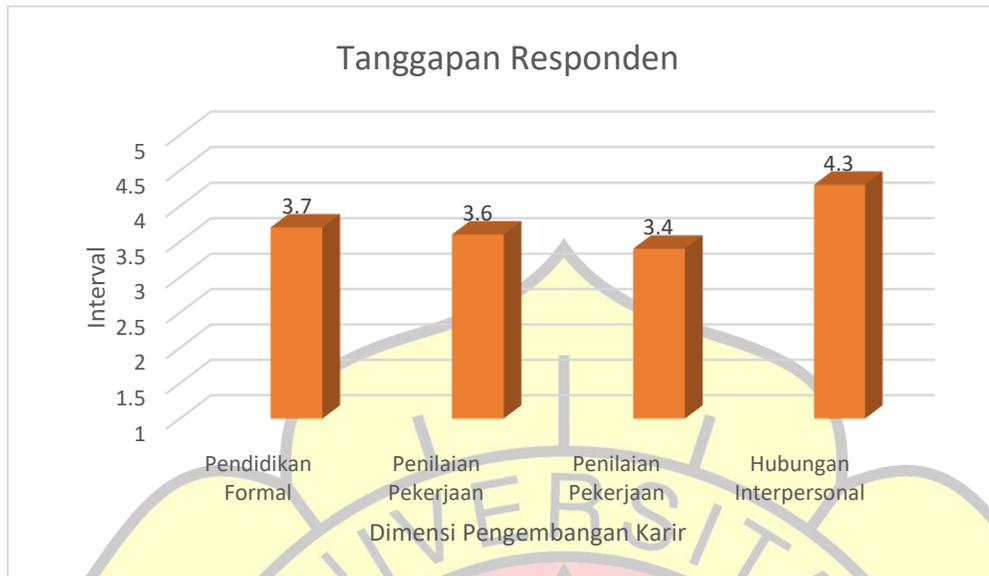
Dalam penelitian ini selain dari hasil wawancara penulis juga melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 30 Karyawan PT Wira Teknik Metalindo untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan atau mengetahui faktor-faktor Apa saja sehingga perusahaan mau melakukan pengembangan karir terhadap karyawannya. Dari observasi tersebut, penulis mendapat hasil sebagai berikut dapat dilihat pada gambar 1.1 :



Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden mengenai Faktor-faktor Pengembangan Karir

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui faktor yang paling tinggi adalah Pendidikan dengan rata-rata 4,33 yang artinya adalah pendidikan merupakan faktor yang paling mempengaruhi PT Wira Tehnik Metalindo untuk melakukan pengembangan karir kepada karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir kepada karyawannya.



Gambar 1.2

Tanggapan responden terhadap dimensi pengembangan karir PT Wira Teknik Metalindo.

Berdasarkan pada gambar 1.2 maka dapat diketahui bahwa nilai yang paling tinggi adalah hubungan interpersonal dengan nilai 4,3 yang dimana artinya karyawan sangat setuju hubungan interpersonal mempengaruhi pengembangan karir PT Wira Tehnik Metalindo Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“ Analisis

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan “.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT.

Wira Tehnik Metalindo.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan PT. Wira Tehnik Metalindo ?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Wira Tehnik Metalindo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan PT. Wira Tehnik Metalindo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan PT. Wira Tehnik Metalindo

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengembangan Karir Karyawan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen

Sumber Daya Manusia terutama mengenai Pengembangan Karir Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengendalikan Pengembangan Karir Karyawan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Dapat menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada

