

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

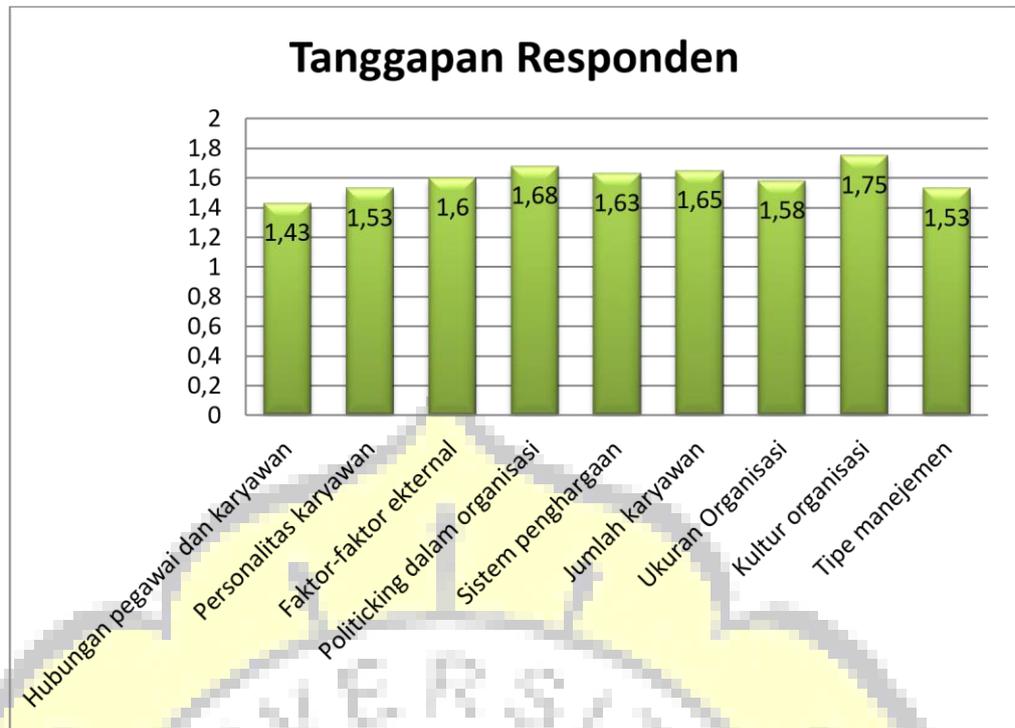
Sumber daya manusia merupakan salah satu aset bagi setiap perusahaan. Peranan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tetapi dilihat pula dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan dari setiap perusahaan adalah daya saing manusianya karena bukan lagi ditentukan dari sumber daya alamnya. Semakin kuat daya saing sumber daya manusianya semakin kuat pula daya saing perusahaan tersebut. Pengembangan karir sendiri merupakan penting untuk suatu perusahaan, karena setiap karir sumber daya manusia harus tumbuh terus menerus sehingga tumbuh kemauan kerja yang tinggi dari setiap sumber daya manusia. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir sumber daya manusia itu sendiri.

Fenomena yang sering terjadi saat ini adalah ketika kinerja yayasan yang sudah baik menjadi turun, salah satu penyebabnya adalah timbulnya

keinginan karyawan untuk melakukan pengembangan karirnya dikembangkan oleh organisasi di dalam yayasan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab antara karyawan dengan yayasan tidak sebanding dalam melakukan pengembangan karirnya. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, yayasan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan produktivitas kerja yang baik dan kualitas kerja yang baik dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya senang untuk tetap mengembangkan karirnya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan yayasan yang baik adalah dengan memberikan kualitas kerja yang tinggi dan meningkatkan komitmen yang baik pada setiap karyawan. Karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang loyal dan meminimalisir.

Menurut Sutrisno (2016:160) menjelaskan, pengembangan karir adalah perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk mendapatkan beradaptasi bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik.

Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika pengembangan karir secara berulang-ulang seperti hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemennya menjadi menurun produktivitas kinerja karyawannya maupun yayasannya. Pengembangan karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Perubahan lingkungan merupakan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap yayasan maupun organisasinya. Maka dari itu pengembangan karir tersebut segera diperbaiki dengan cepat dan tepat agar karyawan dapat sukses untuk mencapai karir yang baik. Sebagian besar yayasan pernah mengalami fenomena permasalahan penurunan pengembangan karir. Pengembangan karir karyawan juga terjadi pada Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai. Berdasarkan data kuesioner Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai mengalami perubahan yang terjadi saat ini. Berikut data tabulasi pengembangan karir karyawan dijelaskan dalam gambar 1.1.

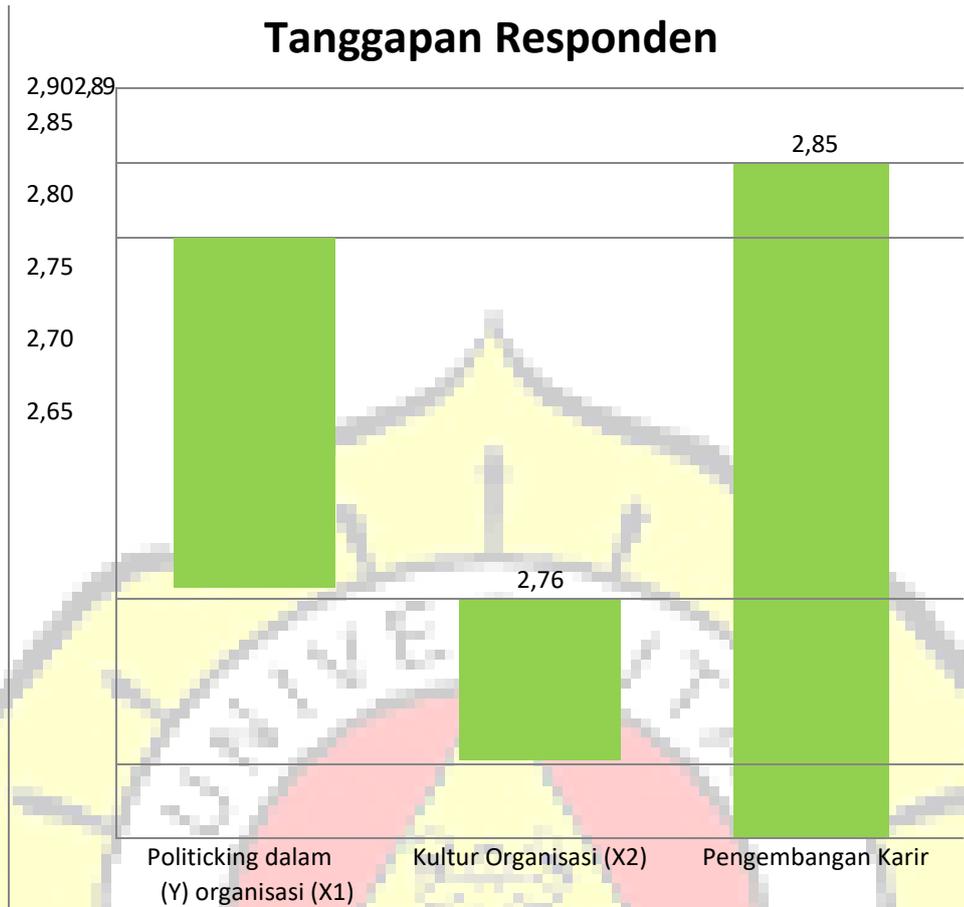


Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden mengenai Faktor-faktor Pengembangan Karir

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui faktor-faktor hasil presentase masih di bawah rata-rata yaitu hubungan pegawai dan organisasi rataratanya 1,43 yang artinya sangat tidak baik, personalitas karyawan rataratanya 1,53 yang artinya sangat tidak baik, faktor-faktor eksternal 1,60 yang artinya sangat tidak baik, *politicking* dalam organisasi 1,68 yang artinya sangat tidak baik, sistem penghargaan 1,63 artinya sangat tidak baik, jumlah karyawan 1,65 yang artinya sangat tidak baik, ukuran organisasi 1,58 yang artinya sangat tidak baik, kultur organisasi 1,75 yang artinya sangat tidak baik, dan tipe manajemen 1,53 yang artinya sangat tidak baik.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi pengembangan karir untuk mengukur sejauh mana pengembangan karir karyawan yang terjadi di Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Pengembangan Karir.

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diketahui dimensi yang paling tinggi adalah *politicking* dalam organisasi dengan rata-rata 2,89 yang artinya adalah karyawan sangat baik dengan tujuan karir yang ada di Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tujuan karir di lapangan pekerjaan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas yaitu **Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai.**

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 Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh pengaruh karyawan Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengembangan karir.
2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama mengenai faktor-faktor pengembangan karir.

b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengendalikan pengembangan karir.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Dapat menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

