

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. sumber daya manusia dia perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkompetensi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas, pengetahuan, sikap dan nilai – nilai pribadi yang didasarkan oleh pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dalam suatu perusahaan karyawan diwajibkan atau diuntut harus mempunyai kompetensi guna untuk menyelesaikan tugas – tugas, pekerjaan di perusahaan agar

mendapatkan kualitas hasil yang baik dan mendapat pengembangan karir untuk menduduki posisi jabatan yang lebih baik.

Prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Prestasi kerja ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia harus adanya manajemen yang baik untuk mencapai kebutuhan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT Herlina Indah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture*. Sumber daya manusia di perusahaan ini perlu dikembangkan dengan baik memacu dengan perkembangan jaman yang cukup maju pada saat ini. Untuk meningkatkan kemampuan kompetensi karyawan harus adanya pengembangan karir karyawan yang baik agar dapat menumbuhkan rasa profesional, disamping itu pengembangan karir yang dilakukan oleh PT Herlina Indah juga harus adanya kepemimpinan yang baik dan dapat menilai karyawan yang layak atau tidaknya untuk di kembangkan.

Namun pada kenyataannya dari hasil survey yang dilakukan pada karyawan perusahaan tersebut, pengembangan karir pada PT Herlina Indah kurang baik karena terdapat beberapa permasalahan seperti adanya beberapa karyawan produksi yang terhambat karirnya padahal karyawan tersebut sudah

menguasai tugas atau pekerjaan serta memenuhi syarat pada posisi level yang seharusnya di tempatkan tetapi sampai saat ini karyawan masih berada di posisi jabatan sebelumnya.

Hasil wawancara dengan *assistant manager* produksi PT Herlina Indah yaitu Bapak Denov Yanfico mengatakan ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini mengenai pengembangan karir. Masalah tersebut karena minat karyawan yang mengikuti pengembangan melalui training Online Assesment Sistem (OAS) sangat kurang, kurangnya rasa kemauan karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan, kedisiplinan karyawan kurang dan sering menunda nunda pekerjaan, serta rasa inisiatif karyawan dalam kemampuan kurang baik sehingga karyawan tidak mengembangkan diri pada pekerjaannya oleh sebab itu banyak yang terus menetap pada posisi jabatan atau level itu saja dan seharusnya dengan training dan kemampuan bisa membuat karyawan berkembang.

Berdasarkan data dari *Assistant Manager Production* PT Herlina Indah, bapak Denov Yanfico mengenai pengembangan karir di PT Herlina Indah. Terdapat beberapa karyawan yang terhambat karirnya berikut adalah data yang menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Herlina Indah banyak yang terhambat. Pada tabel 1.1 terdapat beberapa daftar karyawan yang terhambat karirnya sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Daftar karyawan produksi yang karirnya terhambat di PT Herlina
Indah Tahun 2021**

No	Divisi	Level	Jumlah
1	Plant 1	<i>Packer</i>	21
2	Plant 1	Operator	2
3	Plant 2	<i>Packer</i>	17
4	Plant 2	Operator	1
	Jumlah		41 orang

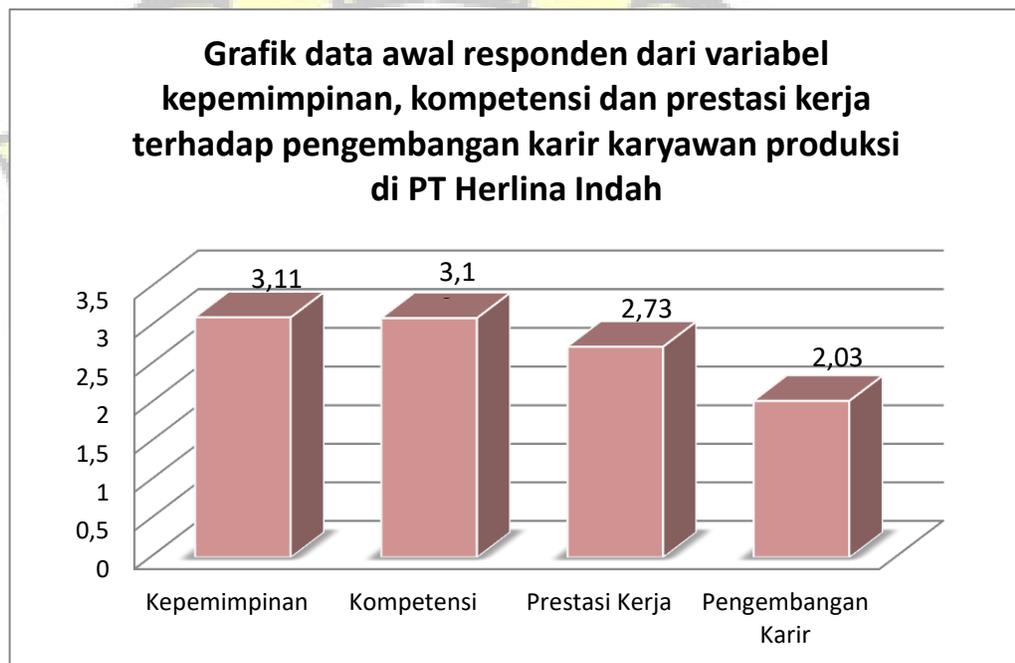
Sumber : PT Herlina Indah data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pengembangan karir di PT Herlina Indah masih banyak yang terhambat, penyebab karyawan tertunda yaitu minat karyawan dalam melaksanakan pengembangan melalui training online masih cukup kurang, kurangnya rasa inisiatif pada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya, seringnya menunda nunda pekerjaan dan pelatihan yang sudah diberikan kurang di aplikasikan sehingga banyak karyawan yang tidak beranjak dari level posisi itu - itu saja padahal kompetensi, disiplin sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan dan seharusnya dapat membuat karir karyawan berkembang.

Berikut ini merupakan data hasil responden pada kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Herlina Indah. Berikut ini merupakan grafik tanggapan responden terhadap keempat variabel tersebut :

Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan, Kompetensi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir



Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

Berdasarkan gambar grafik 1.1 tersebut pada saat awal penulis lakukan dengan membagikan kuisioner kepada 21 responden di PT Herlina Indah,

dapat dilihat bahwa nilai pengembangan karir karyawan rata-rata 2,03. Nilai tersebut menunjukkan keterangan rendah dalam indikator interpretasi hasil tanggapan responden. Dalam perkembangan bisnisnya PT Herlina Indah berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi konsumennya dengan memberikan kualitas produk yang terbaik.

Dilihat dari gambar grafik 1.1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan di PT Herlina Indah memiliki nilai rata-rata yaitu 3,11 dengan kata lain, nilai tersebut menunjukkan keterangan baik dalam interpretasi hasil tanggapan responden. Selain peran pemimpin yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, kompetensi juga menjadi salah satu faktor pendukung bagi pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan gambar grafik 1.1 bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa program kompetensi yang diterapkan pada PT Herlina Indah sudah terlaksana dengan baik, karena mayoritas responden memberikan persepsi positif terhadap pernyataan yang telah diberikan, akan tetapi masih ada karyawan yang belum kompeten dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Selain kompetensi, ada salah satu faktor lagi yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu prestasi kerja.

Dilihat dari grafik 1.1 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja di PT Herlina Indah memiliki nilai rata-rata yaitu 2,73 dengan kata lain, nilai

tersebut menunjukkan keterangan baik dalam interpretasi hasil tanggapan responden.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti apakah kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karyawan pada bagian produksi di PT. Herlina Indah, dengan judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PRODUKSI DI PT HERLINA INDAH”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan pada latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Herlina Indah seperti :

1. Kepemimpinan sudah dilakukan dengan baik, namun untuk pengembangan karir masih dalam kategori rendah
2. Kompetensi yang dilakukan oleh karyawan sudah baik, tetapi pengembangan karir karyawan masih rendah
3. Prestasi kerja yang dilakukan karyawan sudah baik, tetapi pengembangan karir masih rendah.

4. Pengembangan karir karyawan masih rendah, tetapi dalam hal kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja sudah dilakukan dengan baik.

1.3. Batasan Masalah

Pembahasan serta ruang lingkup bahasan proposal skripsi ini hanya membatasi pada permasalahan yang sesuai dengan judul proposal skripsi yang diajukan yaitu membahas tentang kepemimpinan, kompetensi, prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah?
- c. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Herlina Indah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Herlina Indah.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan PT Herlina Indah.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian memperoleh manfaat yaitu manfaat secara 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 kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja yang berpengaruh dengan pengembangan karir pada PT Herlina Indah.

2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan menghasilkan infomasi yang berguna bagi penulis dalam mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT Herlina Indah.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting kepemimpinan , kompetensi dan prestasi kerja terhadap PT Herlina Indah.

