

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Mereka bukan seperti uang, mesin, dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan berusaha menggerakkan semua sumber daya yang ada dan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang pada saat ini mendapat perhatian yang cukup besar, karena Sumber Daya Manusia merupakan tenaga penggerak dari Sumber Daya lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu di beri dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap

perusahaan. Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan yaitu dengan cara mengadakan pengembangan karir sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya. Pengembangan karir bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali. Dalam pelaksanaannya pengembangan karir merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil dari semua usaha dan penerapan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2011: 67), bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam mengembangkan dan 3 melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari peningkatan prestasi kerja ini adalah untuk mengatur dan memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting,

mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam, dan teknologi. Sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Berdasarkan pemantauan awal terdapat gejala-gejala yang berkaitan dengan karyawan PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul meliputi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal, dimana masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Masih terlihatnya sikap kurang beretika yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat melakukan aktivitas pekerjaan di kantor, antara lain adalah mengenakan sandal pada saat bekerja. Masalah lain yang terjadi di perusahaan adalah masih belum mengertinya karyawan tentang jenjang karir dan kesulitan karyawan dalam menduduki suatu jabatan karena tidak adanya keterbukaan, kesempatan dan informasi tentang jenjang karir karyawan. Gejala-gejala yang terjadi tersebut apabila dibiarkan dapat berpengaruh pada kegiatan organisasi yang pada akhirnya dapat menghalangi organisasi tersebut untuk mencapai kinerjanya.

Meskipun demikian masih ada kecenderungan sebagian pegawai arah karier jabatan beserta implikasinya karena penyebarluasan informasi tentang kesempatan promosi masih dibatasi, kurangnya ambisi untuk peningkatan karier dan merasa puas dengan pekerjaan yang sekarang dijabatnya dalam arti tetap melaksanakan pekerjaan sekarang dan diselesaikannya dengan baik. Di samping itu faktor obyektivitas pengembangan karier belum mudah diwujudkan karena berbagai pertimbangan terlebih yang sifatnya subyektivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul "

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karir karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul ?
2. Bagaimana pelaksanaan Prestasi Kerja karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul ?
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk Mengetahui pelaksanaan pengembangan karir karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul.
2. Untuk Mengetahui pelaksanaan Prestasi kerja karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Nasmoco Toyota Cabang Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan aplikasi di lapangan..
3. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang Pengembangan karir dan prestasi kerja.

Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.