

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Apapun tujuannya perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Jadi merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut (Prasadjia Ricardianto 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah : Pengembangan karir, promosi jabatan, motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan dan kesempatan berprestasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) : Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengembangan Karir menurut (Handoko 2014): “Pengembangan karir merupakan upaya upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”.

Dilihat dari pengertian diatas ada hubungan kinerja dan pengembangan karir yaitu, dengan adanya pengembangan karir dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih dimasa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Rialmi & Patoni, 2020) bahwa semakin baik pengembangan karir semakin baik kinerja karyawan.

PT. Alam Jaya Batubara Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, pengadaan barang dan jasa. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 3 bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pengawasan dan bagian lapangan. Pada masing-masing bagian ini memiliki tugas berbeda, bagian keuangan bertugas untuk mengelola keuangan mulai dari penagihan, pembayaran gaji karyawan dan kegiatan keuangan lainnya, selanjutnya bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi dan pelaporan setiap kegiatan yang sedang dikerjan dan pada bagian lapangan merupakan bagian yang bertugas menjalankan kegiatan seperti pembangunan gedung, perancangan konstruksi dan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kontrak kerja. Dalam menilai karyawan nya, PT. Alam Jaya Batubara Indah kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan menurunnya kualitas hasil pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari ketidak disiplin, datang tidak tepat waktu dan ketelitian hasil pekerjaan karyawan yang cenderung asal siap. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Alam Jaya BatuBara Indah karyawan bagian lapangan pada bulan agustus hingga desember tahun 2022:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Alam Jaya BatuBara Indah Bulan Agustus–Desember Tahun 2022**

Bulan	Persentase Penilaian			
	BS	B	C	K
Agustus	12 %	58%	24%	6%
September	11%	49%	34%	6%
Oktober	9%	64%	20%	7%
November	8%	62%	28%	2%
Desember	9 %	51%	30%	10%

*Sumber : data diolah (2023)*

Dari data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 5 bulan dari bulana gustus tahun 2022 hingga bulan desember tahun 2022 memperlihatkan penurunan kinerja karyawan setiap bulannya. Dari hasil prasurvei yang dilakukan peneliti kepada Ibu Suryani selaku personalia PT. Alam Jaya BatuBara Indah, menerangkan bahwa penilaian BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang) didasari atas penilaian kerja seperti pencapain target, penyelesaian laporan tepat waktu, kesesuaian antara absensi kehadiran dengan kehadiran sebenarnya, tingkat kerusakan hasil kerja, dan kesesuain output berupa hasil kerja yang sesuai dengan. Permintaan konsumen.

Hal ini dapat mempengaruhi kinerja adalah Pengembangan karir , dimana Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkat kinerja. Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dengan adanya kejelasan karir tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja, dimana dalam merencanakan pengembangan karir setiap karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerja yang maksimal.

Masalah pengembangan karir yang belum berjalan secara efektif, karena masih banyak karyawan yang lambat dalam proses pengembangan karirnya dimana beberapa karyawan yang sudah lama bekerja belum juga karirnya meningkat. Karyawan yang belum mendapatkan jenjang karir karena memiliki sifat yang kurang disiplin dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya. Tetapi banyak karyawan yang jenjang karirnya meningkat seperti *Fitter* naik menjadi *foreman* atau *leader* dari sebuah *team* yang mana sebelumnya hanya menjabat diposisi *helper* atau posisi yang paling bawah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya karyawan yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya, tepatnya pada pengembangan karir. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai Pengembangan Karir juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Hasil Pra survei Mengenai Pengembangan Karir**

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Total	%	Total	%
Perusahaan mendukung karyawan dalam proses pengembangan karir	10	50%	10	50%
Karyawan diberikan pelatihan secara kontiniu atau secara struktur	12	60%	8	40%

Sumber: data diolah (2023)

Hasil pra survei dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 orang responden (50%) menyebutkan bahwa Perusahaan mendukung dalam proses pengembangan karir. Lalu hanya 10 orang responden (60%) yang menyebutkan bahwa karyawan diberikan pelatihan secara kontiniu atau secara struktur.

**Tabel 1.3.**  
**Data Pengembangan Karir PT. Alam Jaya BatuBara Indah**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Gaji Sebelumnya</b>	<b>Gaji Saat ini</b>
Suriyani	Hrd Manajer	Rp 5.0000.000/ bulan	RP 7.000.000/ bulan
Agus Wianto	Foreman	Rp 4.500.000/ bulan	Rp 6.000.000/ bulan
Agus Salim	Welder	Rp 180.000/ hari	Rp 300.000/ hari
Darwanto	Fitter	Rp 140.000/ hari	Rp 210.000/ hari

*Sumber: PT.Alam Jaya BatuBara Indah (2023)*

Selain pengembangan karir, faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja adalah promosi jabatan. Dimana Promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya yang diterima pegawai. Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.

Masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan adalah adanya karyawan kurang memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal, sehingga tidak mendapatkan kesempatan untuk di promosikan menjadi yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan memiliki kinerja yang baik maka bisa dipromosikan jabatan naik jabatan seperti dari *Fitter* ke *Welder*, *Welder* ke *Foremen*, dan dari *Foremen* ke Hrd Manajer. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan mengenai Promosi jabatan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.4.**  
**Hasil Pra survei Mengenai Promosi jabatan**

Pertanyaan	Jawaban			
	Setuju		Tidak Setuju	
	Total	%	Total	%
Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan	10	50%	10	50%
Karyawan selalu memperoleh peningkatan hasil kinerja dari waktu ke waktu	10	50%	10	50%

*Sumber: data diolah (2023)*

Hasil pra survei dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 orang responden (50%) menyebutkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan. Lalu hanya 10 orang responden (50%) yang menyebutkan bahwa karyawan selalu memperoleh peningkatan hasil kinerja dari waktu ke waktu. Promosi jabatan yang terjadi dalam 3 tahun terakhir yaitu di *Site Manager*.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Alam Jaya Batubara Indah seperti berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Masalah pengembangan karir yang belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak pegawai yang lambat dalam pengembangan karirnya, dimana ada beberapa karyawan yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat. Masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan adalah adanya karyawan kurang memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak mendapatkan kesempatan untuk di promosikan menjadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusun proposal dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batubara Indah.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Batubara Indah?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Batubara Indah?
3. Apakah pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Batubara Indah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Alam Jaya Batubara Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. Alam Jaya Batubara Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Jaya Batubara Indah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian, adapun Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Peneliti ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara rill khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Alam Jaya Batubara Indah

Manfaat praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam strategi pengembangan karir.

### 3. Bagi STIE Bina Karya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan bahan pembelajaran bagi mahasiswa khususnya berkaitan dengan bidang pengembangan karir, promosi jabatan dan kinerja karyawan.



