

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, mempunyai suatu faktor yang sangat penting yang akan berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan keefektifan dan keefisienan berjalannya suatu perusahaan. Selain begitu penting bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang unik yang ada disuatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dikatakan unik karena satu-satunya aset perusahaan atau organisasi yang mempunyai akal pikiran, sehingga sumber daya manusia ini dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan agar sumber daya tersebut dapat bermanfaat bagi tujuan utama dan kelangsungan perusahaan atau organisasi. Manajer sumber daya manusia adalah orang yang berperan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Jadi, sudah seharusnya perusahaan atau organisasi berinvestasi dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia, seperti melakukan perekrutan, penyeleksian, dan sampai pada mempertahankan sumber daya tersebut. Menurut Hasibuan (2000), kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam suatu organisasi.

Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang institusi pendidikan yang terletak di Kota Padang,

Sumatera Barat. Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang memiliki beberapa Karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian, seperti data pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas Padang

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bagian	3 orang
2	ICT dan Akademik	10 orang
3	Kemahasiswaan	2 orang
4	Biro Jurusan	9 orang
5	Program DIII	9 orang
6	Magister dan Doktor (Kampus Limau Manis	5 orang
7	Kampus Jati	9 orang
8	Umum, Keuangan,Kepegawaian	19 orang
9	Keamanan	8 orang
10	Pengemudi	5 orang
11	Kebersihan	6 orang

Sumber: Website Fekon Unand (2020)

Data diatas merupakan data yang telah dimodifikasi pada bulan juli 2019. Dari data yang telah didapatkan ini, dapat diketahui bahwa pengembangan karir karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang terjadi setiap satu kali dalam dua tahun. Maka untuk itu, didalam penelitian ini akan menjelaskan tentang pengembangan karir karyawan yang dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, kompetensi dan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya, dimana hasil karyanya atau

kinerjanya tersebut sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Didalam suatu perusahaan, fenomena yang sering terjadi adalah dimana kinerja organisasi yang sebelumnya baik bisa menjadi buruk, baik secara tidak langsung maupun langsung oleh berbagai macam perilaku karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, karena karyawan merupakan aset yang paling berharga didalam suatu organisasi maupun perusahaan tersebut. Jadi, jika didalam perusahaan maupun organisasi terdapat karyawan yang memiliki perilaku yang tidak baik maka akan merusak kinerja perusahaan maupun organisasi tersebut. Hal ini juga disebabkan karena didalam perusahaan tersebut tidak adanya pengembangan karir maupun ruang untuk karyawan berkembang seperti tidak adanya kenaikan jabatan karyawan maupun tidak adanya promosi bagi karyawan dengan kinerja yang baik, sehingga karyawan menjadi malas untuk bekerja dengan baik.

Karir adalah bagian dari suatu pekerjaan yang sangat berhubungan dengan pengalaman seseorang seperti posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif maupun objektif dalam pekerjaan itu sendiri, baik aktivitas selama masa kerja tiap individu maupun setiap karyawan yang ada didalam suatu perusahaan (Rivai, 2011). Tiap-tiap karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan pasti menginginkan pengembangan dalam karirnya. Menurut Harlie (2010) pengembangan karir merupakan hasil dari karir jangka panjang yang membantu seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Pengembangan karir mempengaruhi pengalaman kerja, dan juga pengembangan karir memiliki pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin setiap karyawannya yang ada

dalam organisasi maupun tersebut yang memiliki kualifikasi, kemampuan dan juga pengalaman yang dibutuhkan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun bagi organisasi, dan juga memiliki interaksi antara organisasi dan perkembangan organisasi itu sendiri melalui karir karyawan tersebut (Armstrong, 2011). Menurut Sutrisno (2009:160), karir akan mendukung efisien dan efektifitas individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Tsei,*et.al*(2012), rencana karir tiap-tiap individu berbeda tergantung dari pemahaman diri, kepentingan, peran, nilai-nilai, dan tanggung jawab tiap individu dalam mencapai suatu kesuksesan individu tersebut.

Kebanyakan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus sebelumnya bisa menjadi pegawai yang memiliki kinerja yang buruk, salah satunya disebabkan oleh tidak adanya pengembangan karir didalam perusahaan maupun organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam menyelesaikan permasalahan ini, seorang manajer sumber daya manusia dalam suatu organisasi tersebut menetapkan untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk pegawainya. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang buruk, bahkan hal ini sudah seharusnya dilaksanakan karena hal ini bisa menjadi semangat utama bagi pegawai atau karyawan untuk bekerja. Tetapi tanpa diketahui bahwa bukan hanya karena faktor finansial saja yang menjadi masalah, tapi juga banyak pegawai yang memiliki penurunan kinerja juga disebabkan oleh faktor-faktor non-finansial seperti karyawan tersebut menginginkan pengembangan karirnya di perusahaan maupun organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Salah satu penyebab terjadinya hal tersebut yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan

keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang terdiri dari pengetahuan yang dikuasai, yang disertai oleh sikap dalam bekerja yang seharusnya saat menjalankan pekerjaan tersebut. Tiap pegawai yang bekerja disuatu perusahaan dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna bagi karyawan ketika bekerja didalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, sehingga karyawan tersebut bisa mengembangkan karirnya dengan lebih baik dan dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya lebih baik lagi dari sebelumnya.

Selain faktor kompetensi, faktor lain yang memiliki hubungan dengan pengembangan karir karyawan yaitu prestasi kerja tiap-tiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Dan prestasi kerja akan menentukan jenjang karir tiap-tiap karyawan tersebut. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang diraih seorang individu saat ia melakukan pekerjaannya didalam suatu perusahaan maupun organisasi. Bagus tidaknya suatu prestasi kerja seorang pegawai suatu perusahaan tidak didapatkan dengan mudah, tetapi harus melewati beberapa proses yang sangat panjang. Menurut Sutrisno(2009:152), beberapa faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu kemampuan, keinginan untuk bekerja, kejelasan atas penerimaan perintah, dan tingkat motivasi kerja seorang karyawan. Pendapat Soeprihanto (2009:7) menyatakan bahwa, prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja seorang pegawai dalam masa kerja tertentu, saat suatu prestasi kerja tidak memenuhi syarat yang sudah di tentukan, maka pada saat itu seorang manajer harus mengambil tindakan dalam menindaki hal tersebut, begitu juga jika prestasi kerja pegawai tersebut bagus maka pegawai tersebut perlu untuk dipertahankan dan berhak mendapatkan penghargaan bisa berupa kenaikan gaji, bonus maupun adanya kesempatan untuk naik jabatan.

Supervisor dan pegawai dengan formal melakukan evaluasi secara berkelanjutan, banyak dari Supervisor dan pegawai menilai dengan melihat pada prestasi kerja terdahulu kemudian mengevaluasinya untuk melihat apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut. Pengembangan karir ditetapkan dengan berbagai macam penghargaan, semakin banyak suatu penghargaan maka mengidentifikasi suatu prestasi kerja sangat mudah untuk dilakukan. Menurut Muis (2009), Dengan tidak adanya prestasi kerja maka sulit bagi karyawan untuk mendapatkan penghargaan maupun mengembangkan karirnya untuk seperti dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

Prestasi kerja didalam penelitian ini juga dijadikan sebagai variabel intervening. Dimana selain prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan secara langsung, tetapi juga mempengaruhi pengembangan karir dengan dihubungkan variabel pengalaman kerja dan kompetensi terlebih dahulu sebelum dihubungkan langsung dengan variabel pengembangan karir.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu faktor pengalaman kerja. Selain mempengaruhi prestasi kerja, pengalaman kerja ini juga dipengaruhi langsung terhadap pengembangan karir karyawan. Menurut Zainullah dkk. (2013), pengalaman adalah proses pemahaman dalam berperilaku yang disiplin, dimana diperoleh dengan adanya pendidikan formal maupun non formal yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya. Menurut Oertle dkk (2007) pengalaman kerja adalah suatu unsur penting bagi pengembangan karir tenaga kerja di suatu organisasi.

Menurut McIlveen (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi pekerja dalam melakukan tugas-tugas dimasa yang akan datang karena pekerja tersebut sudah terlatih dalam menyelesaikan tugas yang sama maupun hampir sama dengan pekerjaan yang sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rofii (2012), dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Semakin baik kompetensi seorang pekerja, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dimilikinya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Sriwidodo dkk (2010) bahwa, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Labbase (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian Labbase (2010) menyebutkan faktor prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, dimana pada akhir kesimpulannya menyebutkan bahwa dari uji parsial mengatakan bahwa faktor prestasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap pengembangan karir.

Dengan adanya beberapa faktor tersebut maka peneliti akan meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening, dimana didalam penelitian akan dijelaskan tentang bagaimana pengaruh tiap-tiap faktor tersebut terhadap pengembangan karir karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dan juga melihat tingkat pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan

karir baik menggunakan variabel intervening prestasi kerja maupun tidak menggunakan variabel intervening prestasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mengetahui hubungan ataupun pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan dengan prestasi kerja sebagai variabel mediasi, maka rumusan masalahnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang?
- 2) Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang?
- 4) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang?
- 5) Bagaimanakah pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang?
- 6) Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening?
- 7) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerjaterhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerjaterhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk meningkatkan pemahaman serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga para pembaca penelitian ini dikemudian hari. Mengetahui tentang variabel apa yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Selain itu, informasi dari penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis dan juga dapat menuntun ke arah yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan informasi kepada para karyawan mengenai variabel apa yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Didalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan dengan prestasi kerja sebagai variabel mediasi, dimana penelitian ini akan meneliti karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang sebagai sampel penelitian. Dan didalam penelitian ini akan menghubungkan tiap-tiap variabel dengan pengembangan karir, dan akan melihat bagaimana pengaruh tiap-tiap variabel tersebut didalam suatu perusahaan atau suatu organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisannya terdiri dari lima bab, dimana pada setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab. Pada bagian sub-bab ini akan dibahas secara terperinci isi dari setiap bab yang akan diteliti.

Berikut merupakan sistematika penulisan dari masing-masing bab dan keterangan singkatnya:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang gambaran umum dari penelitian, pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub-bab yang terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang menjadi dasar acuan dan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini. Dan pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub-bab yaitu: pengembangan karir karyawan, pengalaman kerja, kompetensi, prestasi kerja, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas tentang jumlah, teknik penyampelan, dan bagaimana pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini. Dan pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub-bab yaitu: desain penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, sumber data, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinan, dan uji efek intervening.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini akan dijelaskan tentang karakteristik sampel penelitian, yang dapat berupa table dan grafik. Kemudian pada bagian ini juga akan dikemukakan hasil

pengujian hipotesis dari penelitian menggunakan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Penjelasan mengenai hasil penelitian dapat berupa data kualitatif, statistik dan secara teoritik. Dan jika terdapat perbedaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, maka akan dibahas dalam bab ini.

BAB V: PENUTUP

Pada bab lima ini terdiri dari beberapa sub-bab yaitu: kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian

DAFTAR PUSTAKA

