

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah berdampak kepada munculnya bidang-bidang baru dalam dunia pekerjaan. Bidang pekerjaan semakin terdiferensiasi atau terpesifikasi sehingga disamping dirasakan semakin banyak juga mempersyaratkan kemampuan yang lebih tinggi. Sementara itu, persaingan untuk memasuki dunia kerja juga semakin ketat dan kompetitif. Disisi lain, sistem penerimaan kerja yang dulu berorientasi pada formasi kini cenderung berubah kearah kaulifikasi. Akibatnya, apabila seseorang tidak mempersiapkan diri secara baik dan maksimal sebagai sumber daya yang handal, dikhawatirkan akan kalah dalam percaturan di dunia pekerjaan yang akhirnya akan menjadi pengangguran.

Setiap orang menyetujui bahwa bekerja merupakan bentuk aktualisasi diri yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan menentukan keseimbangan potensial dalam diri individu. Dengan bekerja akan meningkatkan pula harkat dan martabatnya sebagai makhluk sosial yang membutuhkan penghargaan dari lingkungan sekitar, sehingga orang-orang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Dalam menghadapi arus globalisasi, karyawan mempunyai peranan penting yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana

cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya sangat mengharapkan karyawan agar dapat lebih berkembang serta mendorong karyawan untuk dapat mengatualisasikan dirinya di tempat kerja. Dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia, organisasi yang berpengetahuan dan berwawasan ke depan dituntut adanya jenjang karir yang jelas. Karyawan juga perlu memahami dengan jelas, akan kemana mereka pada suatu waktu nanti. Flippo (1992) mendefinisikan karir sebagai suatu rangkaian kerja yang terpisah tapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang. Karir bukan lagi suatu peningkatan jabatan secara vertikal, tetapi setiap perubahan jabatan atau posisi kerja seseorang dianggap suatu karir. Cascio (Kurniati, 2005) mengemukakan bahwa dinamika karir tidak selalu bergerak vertikal tetapi juga horizontal misalnya melalui rotasi pekerjaan, karena rotasi pekerjaan menyediakan tantangan kerja yang berbeda dan dapat memberikan kesempatan pengembangan diri yang lebih besar.

Keberadaan pengembangan karir sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Hamalad (2008) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karir. Hans (2007) menyatakan pengembangan karir memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen sumber daya manusia. Phoobr dan Steband (2007) menyatakan pengembangan karir dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan.

Pengembangan karir turut mempengaruhi kinerja karyawan, dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan organisasi maupun individual. Apabila perencanaan karir yang dilakukan karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul semangat kerja yang tinggi. Kesesuaian antara perencanaan karir karyawan dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi juga dapat menjadi motivator, sehingga mereka akan saling berkompetisi untuk meningkatkan kinerjanya.

Handoko (Kurniati, dkk, 2005) menyebutkan titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan karena setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya dan keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh adanya prestasi dalam diri individu.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktifitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu karyawan PT. Indosat Medan.

Karyawan tersebut mengatakan “ *Perusahaan ini peduli dengan kemajuan karir semua karyawannya dan setiap karyawan selalu mendukung untuk bisa lebih maju dalam karir. Biasanya kami melakukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kualitas kerja kami dek..* ” (wawancara tanggal 27 Mei 2016)

Berdasarkan kutipan tersebut menunjukkan bahwa adanya pengembangan karir yang terjadi pada karyawan PT. Indosat Medan.

Menurut Tohardi (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mulus tidaknya karir seseorang yaitu salah satunya adalah prestasi kerja. Meir (1965) memberi batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai keberhasilan individu suatu tugas dalam pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai kemampuan-kemampuan untuk mencapai target dalam pekerjaannya.

Selanjutnya bagaimana prestasikaryawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya bila karyawan mempersepsi pengembangan karirnya secara negatif maka karyawan tersebut akan mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT. Indosat Medan.

B. Identifikasi Masalah

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam karir yang diinginkan. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kualitas karyawan yaitu melalui pengembangan karir yang direalisasikan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi. Namun hal ini relatif tidak berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan yang memiliki prestasi terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya.

Disini peneliti menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel bebasnya dan faktor-faktor yang akan dipakai untuk menjelaskan permasalahan yang akan diteliti nantinya, yaitu faktor usaha (*effort*), *abilities*, persepsi tugas.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tentang hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT Indosat Tbk, penelitian ini membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang prestasi kerja populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indosat Tbk.

Prestasi kerja yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara prestasi kerja dengan pengembangan karir pada karyawan PT Indosat Tbk.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi terutama dalam hubungan prestasi kerja dan pengembangan karir pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, peneliti dan penelitian lain untuk lebih mengembangkan karir karyawannya agar perusahaan mampu bersaing lebih tinggi lagi.