

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan *Human Resource* (Manusia) dalam suatu perusahaan merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dibandingkan faktor produksi lain. Disebut penting karena sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimana baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins, 2003).

Larasati (2018:1) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Dewasa ini berbagai perusahaan mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Handoko (2000:15), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Pada saat ini adanya kecenderungan bahwa perencanaan karir lebih banyak dipergunakan untuk karyawan profesional, karyawan teknis dan manajerial, serta bagi karyawan yang berminat saja. Perusahaan yang berorientasi pada karir akan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Sebagai konsekuensi dalam menjalankan roda bisnisnya pihak manajemen hendaknya memberikan porsi yang lebih banyak terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan 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. Dengan demikian, mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyalitas terhadap perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan adanya karyawan yang kompeten dan berkualitas menjadi salah satu faktor pencapaian keberhasilan dari suatu perusahaan. Karyawan yang telah mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan, tentu akan lebih baik diberikan perhatian pada karir yang dijalannya dalam perusahaan. Perencanaan karir karyawan ini tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Sebagian orang menganggap karir (*career*) sebagai promosi di dalam suatu organisasi. Karyawan mempunyai pandangan bahwa karir adalah tujuan hidup, maka seorang karyawan tersebut akan terobsesi untuk bekerja lebih giat demi mencapai karir yang diinginkannya. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang dipegang seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Cascio (2014:379) karir dapat dilihat dari perspektif yang berbeda :

*'From one perspective, a career is a sequence of positions occupied by a person during the course of a lifetime. This is objective career. From another perspective, a career consists of a sense of where a person is going in his or her work life'.*

Merujuk pada perspektif dari Cascio ini, karir ialah tahapan posisi dalam pekerjaan yang dialami seumur hidupnya. Sedangkan disisi lain karir ialah apa yang dirasakan seseorang dalam menjalani kehidupan pekerjaannya.

Kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih bekerja secara optimal dan akan merasa selalu tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang menyadari hal ini tentu harus memiliki perencanaan atau manajemen karir yang tepat bagi karyawannya.

Manajemen karir (*Career management*) merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia, hal ini merupakan upaya untuk memotivasi karyawan agar dapat memiliki jenjang karir yang berkelanjutan. Manajemen karir merupakan upaya agar karyawan dapat meningkatkan wawasan dan kemampuannya.

Manajemen karir organisasional bagi karyawan dapat dikatakan menjadi suatu bentuk usaha dalam pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat memupuk komitmen dari karyawan dalam membangun karirnya dalam perusahaan. Selain adanya dorongan dari manajemen SDM untuk produktifitas karyawan dalam pencapaian karir, disamping itu ada komitmen yang harus dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki keinginan dalam pengembangan karirnya kedepan tentu saja memiliki komitmen pada karir yang dijalankannya.

Manajemen karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, akan menciptakan persepsi karyawan bahwa perusahaan memiliki komitmen pada pengembangan karir sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi efektivitas karir karyawan. Perencanaan dan taktik karir akan membantu karyawan dalam meraih karir tertentu yang disesuaikan dengan

penyediaan jalur karir yang ada di perusahaan. Dengan demikian manajemen karir akan mendorong efektivitas karir.

Untuk bisa mewujudkan SDM yang berkemampuan lebih, maka diperlukan suatu peningkatan sistem pembinaan sumber daya manusia yang terpadu, hal tersebut dapat diupayakan dengan menerapkan suatu sistem pembinaan SDM yang didasari konsep kompetensi. Sejalan dengan perubahan dalam pengelolaan SDM ini tidak hanya perbaikan kualitas diri SDM namun juga komitmen karyawan yang didorong melalui program pengembangan karir karyawan dan kebijakan dari perusahaan. Tentu diperlukan SDM yang kompeten dalam bidangnya untuk memajukan perusahaan. Untuk itu diperlukan pembinaan dan pembelajaran suatu sistem data base kompetensi yang baik dan akurat. Sehingga dengan dasar tersebut maka akan dapat terlaksana perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dengan baik dan benar-benar berbasis pada kompetensi.

Selain peningkatan pembelajaran dan pembinaan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas teknik (kompetensi), diperlukan juga peningkatan kualitas mental dari sumber daya manusia itu tersendiri. Karyawan yang memiliki efektivitas karir akan selalu berusaha menunjukkan , disiplin kerja yang tinggi, prestasi yang baik serta keinginan yang kecil untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan urain tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Karir, Komitmen Karir dan

Kompetensi Karir Terhadap Efektivitas Karir Karyawan di Sentra Industri Pandaan Pasuruan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Manajemen Karir (X1) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Karir (Y) ?
2. Apakah Komitmen Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Karir (Y) ?
3. Apakah Kompetensi Karir (X3) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Karir (Y) ?
4. Apakah Manajemen Karir (X1), Komitmen Karir (X2), dan Kompetensi Karir (X3) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Karir (Y) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pengaruh Manajemen Karir (X1) terhadap variabel Efektivitas Karir (Y).
2. Mengetahui pengaruh Komitmen Karir (X2) terhadap variabel Efektivitas Karir (Y).

3. Mengetahui pengaruh Kompetensi Karir (X3) terhadap variabel Efektivitas Karir (Y).
4. Mengetahui pengaruh Manajemen Karir (X1), Komitmen Karir(X2), dan Kompetensi Karir (X3) terhadap variabel Efektivitas Karir (Y) ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya terkait Manajemen Karir, Komitmen Karir, Kompetensi Karir dan Efektivitas Karir.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan masukan dan memberikan informasi yang berguna sebagai salah satu masukan bagi perusahaan mengenai Manajemen Karir, Komitmen Karir, Kompetensi Karir yang akan berpengaruh terhadap Efektivitas Karir karyawan di suatu perusahaan.