

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Banyaknya fenomena yang muncul di dalam organisasi seperti penurunan jabatan, perpindahan jabatan dan peningkatan jabatan, itu semua merupakan bentuk daripada pengembangan karir yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan, banyak pegawai menginginkan jenjang karir yang lebih baik dan kedudukan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Misalnya dari pegawai yang hanya berstatus *outsourcing* menginginkan status sebagai pegawai tetap, dari supervisor menginginkan jabatan yang lebih tinggi yaitu kepala bagian (kabag) dan seterusnya.

Para anggotanya mengharapkan pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang sudah mereka kerjakan. Dengan kata lain, para anggota ingin diberi kesempatan dan kepercayaan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impiannya. Hal ini menuntut para pegawai untuk lebih memiliki karakter yang kuat agar tetap terjaganya eksistensi diri.

Pengembangan karir dalam suatu organisasi mempunyai kaitan erat dengan pengembangan SDM (sumber daya manusia). Dimana sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing. Individu dengan karakternya

yang berbeda-beda, mencirikan antara satu orang dengan orang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Pengembangan karir pegawai dapat tercapai seiring dengan berjalannya pengalaman-pengalaman yang terjadi dalam organisasi dimana ia bekerja. Berdasarkan dari pengalaman-pengalaman inilah individu mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan dalam pengembangan karir merupakan suatu masalah bagi organisasi kecuali organisasi dapat memberikan pekerjaan dan karir yang lebih menarik serta adanya tantangan.

Sejalan dengan itu, organisasi mempunyai peranan penting dalam pengembangan karir pegawainya. Namun dalam pengembangan karir tidak sepenuhnya bergantung pada organisasi, artinya individu juga berperan merencanakan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dengan demikian, pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun oleh organisasi untuk memilih jalur karir demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk mampu memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi (Siswantoro, 2009).

Laura (2014) mengatakan bahwa individu hanya merencanakan jenjang karir yang diimpikan, sementara peran organisasi adalah yang mengontrol dan mengarahkan kemana individu tersebut akan mencapai tujuan karirnya. Dengan cara ini para pegawai akan merasa lebih diberi dorongan

atau dukungan untuk lebih maju dalam mengembangkan diri dan potensi yang dimiliki.

Dengan demikian maka individu akan lebih aktif dan kreatif dalam memberi gagasan terkait pada pengembangan organisasi kedepannya. Afrianto (2011) mengatakan bahwa pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi dibidang yang berbeda, disamping itu pegawai akan merasa siap menempati posisi yang baru.

Husien (2012) mengatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi. Perlu ditekankan bahwa dalam suatu organisasi, karir seseorang akan tercapai karena dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki setiap individu, selain itu juga tidak lepas dari peran sebuah organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat dari Fitriansyah (2012) yang mengatakan bahwa pengembangan potensi individu sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mampu membentuk pengembangan karir setiap individu.

Salah satu tindak lanjut terkait pengembangan karir di perusahaan adalah melihat dari prestasi kerja para pegawai. Menurut Mirawati (2015) mengatakan bahwa dengan melihat prestasi kerja pegawai, maka akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya dan sebagai perbandingan hasil

yang dicapai antara karyawan satu dengan yang lainnya dengan standar prestasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong gairah mereka untuk bekerja dan merangsang para bawahan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, individu dengan karakteristik yang baik secara otomatis akan memperlihatkan prestasi kerja yang baik pula dan peranan penting organisasi dalam mengontrol dan mengarahkan karir pegawai tidak hanya berdampak pada tujuan pribadi dan karir yang diimpikan para anggotanya saja, tetapi juga sejalan dengan tujuan organisasi tersebut.

Terkait dengan pengembangan karir dalam suatu perusahaan, tidak heran bahwa beberapa perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat terselesaikan secara baik (Hersona, dkk 2012).

Terlebih pada perusahaan yang berfokus dibidang otomotif seperti PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta, dimana PT. Astra International Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang sangat selektif dalam merekrut karyawan baru. Seiring dengan terus meningkatnya perkembangan teknologi dan persaingan dibidang otomotif, menuntut perusahaan untuk terus mencari sumber daya manusia yang mampu bersaing.

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu memberikan ide kreatif terkait pengembangan perusahaan

kedepannya dan memiliki karakteristik individu yang sesuai. Karakteristik individu yang dimaksud yaitu dilihat dari keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Artinya, perusahaan menuntut seluruh anggotanya untuk selalu bereksistensi dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Semua potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Pengembangan karir yang ada di PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta juga terbilang cukup baik diterapkan oleh pihak perusahaan. Namun tidak sedikit ditemukan pegawai yang masih berstatus *outsourcing* dan belum diangkat sebagai pegawai tetap padahal pegawai tersebut sudah lama bekerja. Terdapat kemungkinan bahwa perusahaan menginginkan individu yang benar-benar memiliki perencanaan karir, dan prestasi kerja sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi atasan dalam mempromosikan salah satu pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tito Adji Siswantoro (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pengawas Pasar Modal Dan Lembaga Keuangan Departemen Keuangan”, Afrianto (2011) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di hotel Jatra Pekanbaru”, Nizwar A.R (2014) replikasi judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan”, dan Magdalena Laura

(2014) dengan judul “Hubungan antara Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat”. Semua penelitian tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mirawati (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Padang”, Juliwandra (2008) dengan judul “ Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir tenaga penjual pada PT. Penerbit Yudhistira cabang Sumbar”, dan Rosmadia (2009) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Wanita Kelas IIA Medan”. Semua penelitian tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, namun peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja pengaruhnya terhadap pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta. Implementasi pengembangan karir para pegawai di Astra Motor Jogja ini sudah cukup baik diterapkan dilingkungan perusahaan. Diketahui dengan adanya sistem promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan, pengadaan pelatihan secara berkala oleh perusahaan dan mutasi

karyawan yang bertujuan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya.

Melihat dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi terkait dengan bagaimana pengembangan karir dapat dicapai dengan adanya karakteristik individu dan karakteristik organisasi serta prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra International Tbk-Honda yang beralamatkan di Jl. Raya Magelang Km 7,2 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi, dimana penelitian ini bukan untuk menguji teori tetapi penelitian ini hanya mendesain variabel penelitian terdahulu sebagai topik yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda.”** Penelitian ini mencoba menguji variabel independen karakteristik individu (X_1), karakteristik organisasi (X_2) dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen pengembangan karir (Y).

B. Rumusan Masalah

Hasil penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan diatas, terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat menunjang karir pegawai dilingkungan tempat mereka bekerja agar karir pegawai dapat berkembang.

Beberapa studi empirik sebagaimana dikemukakan sebelumnya diatas, dimana pengembangan karir dapat dicapai dengan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu adanya karakteristik individu dan karakteristik organisasi serta prestasi kerja seperti dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswanto (2009), Afrianto (2011), Laura (2014), Nizwar (2014), Rosmadia (2009), Juliwandra (2008), dan Mirawati (2015), maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir secara parsial?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir secara parsial?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir secara parsial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap pengembangan karir secara parsial.
2. Untuk menguji pengaruh karakteristik organisasi terhadap pengembangan karir secara parsial.
3. Untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir secara parsial.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan:

- a) Memberikan dukungan empiris terkait dengan karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja serta pengembangan karir.
- b) Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi bidang praktis:

- a) Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan karakteristik individu, karakteristik organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir.
- b) Menjadi masukan bagi PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta terkait kebijakan dibidang pengembangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM).
- c) Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian terdahulu sekaligus sumber referensi dan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti:

- a) Sebagai media untuk *updating* pengetahuan, khususnya tentang karakteristik individu, karakteristik organisasi, prestasi kerja dan pengembangan karir.