

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan dibentuknya suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut adalah individu dalam organisasi tersebut. Maka dari itu peran individu atau sumber daya manusia perusahaan sangat penting sehingga perlu dilakukan pengelolaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Untuk melakukan pengarahan sumber daya manusia tersebut, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan, dan juga rasa partisipasi pekerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktivitas (Manullang, 2018).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan manusia adalah sumber daya yang loyal dan berkualitas serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif, promosi kenaikan jabatan, dan banyak hal lainnya. Hal ini pastinya akan merangsang karyawan untuk bekerja semakin giat sehingga kinerjanya pasti akan

membalik. Salah satu upaya untuk merangsang kinerja karyawan adalah dengan pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status pegawai dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2012). Handoko dalam Megita (2014) menyatakan ada 3 dimensi pengembangan karir yaitu, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja. Pendidikan sendiri merupakan sesuatu yang dapat membantu perkembangan individu dari jasmani dan akal. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Menurut Henry Simamora (2014), pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan *training*. Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan, dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Melalui pengembangan karir tersebut, karyawan akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan hadiah dari perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah karakteristik individu, seperti bakat ataupun kemampuan, melainkan kinerja adalah perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2012). Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar

pengaruh dimensi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang. Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang terletak di Jl. Terusan Danau Sentani No.100, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur. Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang ini. Perumda Air Minum Tugu Tirta merupakan salah satu perusahaan air yang sangat unggul serta andal dalam melakukan tata kelola bisnis airnya guna memberikan layanan akan air bersih siap minum yang sehat dan higienis. Perumda Air Minum Tugu Tirta mencakup pelayanan 96,40 % dari jumlah penduduk Kota Malang sebesar 879.527 jiwa, Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang menyongsong tantangan besar ke depan. Dengan cakupan pelayanan yang sangat luas ini, maka perusahaan pun membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni agar bisa semakin berkembang kedepannya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, nilai total kinerja perusahaan yang merupakan gabungan dari nilai perilaku dan nilai pencapaian sasaran kerja dengan bobot masing-masing hanya mencapai angka 40% dan 60%, serta menurut data yang peneliti dapatkan, latar belakang pendidikan pegawai yang dominan adalah berpendidikan sarjana (S1) yang mencapai angka 48,50% dari jumlah karyawan. Meskipun dari sisi tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan sarjana namun sebagian pegawai bidang kesarjanaannya belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditempati.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang .”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri dari : pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang ?
2. Bagaimana signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri dari : pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang ?
3. Dimensi pengembangan karir manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri dari : pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang
2. Untuk mengetahui signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri dari : pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang
3. Untuk mengetahui dimensi pengembangan karir yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memahami pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dalam dunia perkuliahan untuk praktek terhadap dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat membantu perusahaan untuk mengerti pentingnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Air Minum Tugu Tirta kota Malang

3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan referensi untuk penelitian model serupa selanjutnya serta ilmu pengetahuan mengenai pentingnya pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

