

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sunarsi, 2018). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Sama halnya di dalam setiap organisasi pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki, dan juga tergantung kesadaran dari tiap individu akan tanggung jawab dan keyakinan terhadap apa yang akan dikerjakan sehingga berpengaruh besar terhadap kehidupan dan nasibnya di instansi tersebut.

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi atau organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Setiap instansi memiliki pemimpin yang mendukung pencapaian tujuan. Pemimpin berinteraksi dengan anggota organisasi sebagai sumber daya terpenting. Jika interaksi antara sesama individu berjalan dan terjaga dengan baik maka, tujuan instansi atau organisasi juga

akan dapat terpenuhi sehingga akan menimbulkan kepuasan bagi instansi atau pun karyawan yang bekerja di dalamnya sebagaimana menurut (Harahap & Amalia, 2019) kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat di pengaruhi serta di ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam atau di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini harus di perhatikan oleh kepala dinas atau pimpinan karena kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat di lihat sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja institusi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah sesuatu yang membutuhkan waktu dan proses yang lama. Selain itu, peningkatan pengawasan dan bimbingan juga menilai tingkat kinerja yang telah dilakukan karyawan melalui disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi. Sehubungan dengan pengembangan karir, manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan mengelola manajemen sumber daya manusia secara profesional, karyawan diharapkan untuk bekerja secara produktif. Komposisi pekerja profesional ini harus dimulai dari perekrutan, pemilihan, klasifikasi pekerja, kemampuan untuk menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan, peningkatan, dan pengembangan karir mereka (Fadli, 2020). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, proses

pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti jalur yang ditentukan. Disiplin kerja terkait erat dengan rutinitas pegawai di dalam organisasi ataupun perusahaan. Karena ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan memiliki dampak positif pada perusahaan. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Rahmawati & Prasetya, 2020). Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka, berikut adalah jumlah perkembangan konsumen yang ada pada CV Blue Sky Succes:

Tabel 1.1
Perkembangan Capaian Kinerja
Pada Bulan Januari – Oktober Tahun 2022

No	Periode	Target	Realisasi
1	Januari	100%	86%
2	Februari	100%	84,2%
3	Maret	100%	83,2%
4	April	100%	88,5%
5	Mei	100%	91%
6	Juni	100%	92,1%
7	Juli	100%	75,4%
8	Agustus	100%	89,7%
9	September	100%	88,1%
10	oktober	100%	93,1%

(sumber : *Data CV Blue Sky Succes 2022*)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai bulan Oktober jumlah konsumen pada CV Blue Sky Succes peningkatannya sangat fluktuasi atau naik turun. Hal ini dapat disebabkan karena kinerja karyawan yang

kurang efektif dalam meningkatkan kepuasan konsumen. Dari 10 bulan terakhir terdapat capaian kinerja paling tinggi terjadi pada bulan oktober yaitu mencapai target sebesar 93,1 % dari target yang telah ditetapkan, kemudian capaian terendah kinerja terjadi pada bulan maret yaitu hanya mencapai angka 83,2% dari target yang telah ditetapkan 100%. Dari 10 bulan terakhir dapat terlihat tidak adanya capaian kinerja yang maksimal, hal ini jelas terlihat belum tingginya prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pengembangan karir dari karyawan, hal yang menjadi semangat karyawan dalam mencapai prestasi kerja tentunya didukung dengan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka dari itu perlu adanya pendidikan yang setara untuk kenaikan posisi didalam sebuah perusahaan. Berikut data mengenai tingkat pendidikan karyawan CV Blue Sky Succes:

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan CV Blue Sky Succes

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA/SMK	13
2	Diploma (D3)	18
3	Sarjana (S1)	10
4	Pascasarjana (S2)	0
Jumlah		41

Sumber : CV Blue Sky Succes

Dilihat dari tabel 1.2 tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan tingkat Diploma sebanyak 18 orang. Hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di CV Blue Sky Succes adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang

berpendidikan tinggi. Kemudian karena CV Blue Sky Succes ini bergerak dalam bidang ritel, maka dari itu tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan untuk melakukan pengembangan karir karyawannya sangat minim sekali.

Menurut (Ramli & Yudhistira, 2018) pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja. Untuk mendorong program pengelolaan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer. Menurut (Adhitya, 2021) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Fenomena yang ada pada CV Blue Sky Succes yaitu masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman banyak dalam melakukan sebuah pekerjaannya, hal ini dapat mempengaruhi pengembangan karir dari masing-masing karyawan, dan masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai pekerjaan dengan maksimal hal ini diduga karena kurangnya bimbingan dari senior terhadap karyawan baru dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Menurut Sutrisno dalam (Prayogo, 2020) pengalaman kerja merupakan dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut Menurut Rohimat & Saoqi dalam (Rezeki, 2020) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu tolak ukur mengenai masa kerja atau lama waktu kerja yang di lewati seseorang dalam menguasai pekerjaannya dan telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka semakin besar harapan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan jenjang karirnya.

Selain dari pengembangan karir, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai sangat penting diperhatikan di lingkungan organisasi karena dapat menciptakan perilaku positif dalam diri pegawai yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dari pegawai.

Dimana disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan taat, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tidak baik dan akan berimbas kepada penurunan pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang muncul pada CV Blue Sky Sukses yaitu masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu pada jam kerja, hal ini menjadi salah satu kebiasaan karyawan setiap memulai pekerjaan, dan masih adanya karyawan yang tidak bertanggungjawab penuh atas pekerjaannya hal ini juga dapat menghambat pengembangan karir atau promosi jabatan karyawan.

Menurut (Arsaman, 2019) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana ketika pegawai mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial maka kestabilan dari alur pengembangan organisasi akan berjalan lancar. Dengan demikian disiplin kerja berdampak positif bagi suatu organisasi karena apabila pegawai menerapkan sikap dan perilaku disiplin maka dia akan bekerja dengan efektif.

Seperti yang dijelaskan oleh Rivai dalam (Irwan et al., 2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat di mengerti bahwa disiplin kerja lebih banyak kepada perilaku personal seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Marjanuardi & Ratnasari, 2019) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.

Selain itu, prestasi kerja juga mempengaruhi perusahaan dalam memfokuskan karyawan untuk dikembangkan, karna karyawan berprestasi bisa ditingkatkan kualitasnya dengan pengembangan karir agar siap bekerja dengan professional dalam persaingan perusahaan yang ketat ini. Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja adalah Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan didalam suatu pekerjaan (Annisa Indah Syafitri, 2021). Porter dan Lawler dalam (Mranani, 2020), mengatakan prestasi kerja sebagai “successful role achievement” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengalaman kerja dalam pengembangan karir karyawan untuk siap bersaing dan karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik juga dapat mengembangkan dirinya lebih optimal, selain itu prestasi kerja juga dapat mempengaruhi pengembangan karir dengan semakin berprestasinya karyawan maka pengembangan karirnya akan meningkat untuk berdaya saing tinggi.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian berjudul “Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV Blue Sky Succes”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan baru dengan pengalaman kerja yang minim di CV Blu Sky Succes.
2. Banyaknya karyawan yang berasal dari pelosok sehingga minimnya pengalaman kerja di CV Blu Sky Succes.
3. Masih banyaknya karyawan yang lalai dalam bekerja sehingga belum optimalnya disiplin kerja di CV Blu Sky Succes.
4. Kurangnya menghargai waktu oleh karyawan sehingga tidak terciptanya disiplin kerja yang maksimal di CV Blu Sky Succes.

5. Kebanyakan karyawan baru yang masih kurang memiliki prestasi kerja di CV Blu Sky Succes.
6. Banyaknya karyawan dari pelosok daerah yang masih belum memiliki prestasi kerja di CV Blu Sky Succes.
7. Masih kurang diterapkan pengembangan karir oleh perusahaan untuk karyawan di CV Blu Sky Succes.
8. Rendahnya keinginan karyawan untuk pengembangan karir di CV Blu Sky Succes.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Pengalaman Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Pengembangan Karir (Y) sebagai variabel terikat dengan Prestasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada CV Blu Sky Succes.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalam kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky ?

3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky ?
5. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky ?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir dengan dimediasi oleh prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan dimediasi oleh prestasi kerja pada CV Blue Sky ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky.

5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan CV Blue Sky.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengalam kerja terhadap pengembangan karir dengan dimediasi oleh prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan dimediasi oleh prestasi kerja pada karyawan CV Blue Sky.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dan semangat kerja sehingga pengetahuan tentang semangat kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan presrtasi kerja kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan CV Blue Sky Succes untuk melakukan peningkatan dan melakukan perbaikan khususnya pada pengalaman kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan pengembangan karir.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir dengan presrtasi kerja kerja sebagai variabel intervening.