

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan 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.

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 adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan

di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola.

Astra Credit Companies atau biasa di singkat dengan ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*), baik dengan skema konvensional maupun syariah. PT Astra Sedaya *Finance* yang merupakan cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982 dengan nama PT. Rahardja Sedaya, didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra.

Di tahun 1990, PT Rahardja Sedaya berganti nama menjadi PT Astra Sedaya *Finance*. Dalam perkembangannya, PT. Astra Sedaya *Finance* memiliki penyertaan saham pada perusahaan asosiasi, yaitu PT. Swadharma Bhakti Sedaya *Finance*, PT. Pratama Sedaya *Finance*, PT. Staco Estika Sedaya *Finance* dan PT Astra Auto *Finance* yang semuanya telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Sejak tahun 1994, PT Astra Sedaya *Finance* dan perusahaan asosiasinya mengembangkan merek Astra Credit Companies untuk mendukung usahanya. ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*). ACC juga mendukung penjualan mobil melalui jaringan dealer, showroom maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini ACC memiliki 75 kantor cabang yang tersebar di 59 kota di Indonesia, dan akan terus bertambah.

ACC selalu mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Saat krisis ekonomi melanda Indonesia di tahun 1998, ACC dapat melewati krisis ini dengan baik. Termasuk juga dapat melunasi pinjaman sindikasi pada tahun 1999, tanpa restrukturisasi. Pada tahun 2000, ACC mulai melakukan penerbitan obligasi dengan rating A- dari PT Pemeringkat Efek Indonesia. Saat ini ACC telah meraih peringkat AAA (idn) *Stable Outlook* dari PT Fitch Ratings Indonesia dan peringkat idAAA dari PT Pemeringkat Efek Indonesia.

Perusahaan Astra Kredit Muaro Bungo beralamat Jl. Lintas Sumatera, KM. 2, Muaro Bungo, Batang Bungo, Ps. Muaro Bungo, Kab. Bungo, Jambi. Astra Kredit Muaro Bungo sebagai perusahaan pembiayaan terbesar dan terkemuka di Indonesia, selalu membayarkan nilai pokok hutang dan bunga tepat pada waktunya. Permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Astra Kredit Muaro Bungo

yaitu sering terjadinya pergantian karyawan atau karyawan yang *resign*. Berikut ini jumlah karyawan yang *resign* dari bulan januari-maret 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan *Resign* Perusahaan Astra Kredit
Oktober-Desember 2020, Januari-Maret 2021

| No | Bulan | Karyawan <i>Resign</i> |
|----|---------------|------------------------|
| 1. | Oktober 2020 | 6 orang |
| 2. | November 2020 | 5 orang |
| 3. | Desember 2020 | 13 orang |
| 4. | Januari 2021 | 8 orang |
| 5. | Februari 2021 | 12 orang |
| 6. | Maret 2021 | 9 orang |

(Sumber : Perusahaan Astra Kredit)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan yang *resign* pada Perusahaan Astra Kredit bulan Oktober 2020 berjumlah 6 orang, pada bulan November 2020 berjumlah 5 orang dan pada bulan Desember 2020 berjumlah 9 orang, bulan Januari 2021 berjumlah 8 orang, pada bulan Februari 2021 berjumlah 12 orang dan pada bulan Maret 2021 berjumlah 9 orang. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir pada Perusahaan Astra Kredit tidak optimal, disinyalir disebabkan oleh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yani, 2017) menyatakan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Purnawati et al., 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Secara Bersama-Sama Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja dan proses organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Sinta & Vembriati, 2019)** menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh **(Darmawan, 2017)** menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(A. G. Putra, 2017)** menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Hapsawati, 2019)** menyatakan bahwa motivasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Hasyim, 2019)** menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Budiningsih, 2018)** menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi terhadap kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Darmawan, 2016**) menyatakan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan (**Noor, 2018**) menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Perusahaan Astra Kredit Muaro Bungo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi pada Perusahaan Astra Kredit terhadap karyawan kurang maksimal.
2. Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan Astra Kredit masih tergolong rendah.
3. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Astra Kredit tergolong rendah.
4. Keterlibatan kerja yang minim dari karyawan Perusahaan Astra Kredit.
5. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
6. Tidak adanya kejelasan Komitmen Organisasi pada Perusahaan Astra Kredit.

7. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan Astra Kredit masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
8. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan Astra Kredit masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengalaman Kerja (X_1), Pendidikan (X_2), Kemampuan (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) sebagai variabel bebas, kemudian Pengembangan Karir (Y) sebagai variabel yang terikat pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit ?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan Perusahaan Astra Kredit.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan Astra Kredit
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Perusahaan Astra Kredit dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.