

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2002). Dalam upaya menghadapi permasalahan global dan pasar bebas, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan internal perusahaan, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan perusahaan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Maka perusahaan harus mampu memperbaiki sistem manajemen kinerja perusahaannya dan pengembangan sumber daya manusia melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2009). Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai dalam

melaksanakan tugas kerjanya, agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa kompetensi jabatan tidak sekedar persyaratan kualifikasi pendidikan, sertifikat, pangkat dan pengalaman jabatan seseorang, tetapi harus disertai dengan kemampuan kinerja seseorang di dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Wibowo (2006) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karier. Phoobe dan Steband (2007:140) menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan. Dengan adanya pengembangan karier akan membawa konsekuensi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan cenderung mempunyai kepuasan kerja, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan kerja, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Flippo dalam Ritonga (2012) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan aktivitas mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Setiap karyawan membutuhkan tindakan dari pihak manajemen untuk dapat memenuhi tuntutan karier yang berkelanjutan. Namun permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengembangkan karier dalam lingkungan

perusahaan yang dinamis, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian pendelegasian peran dan penempatan karyawan dalam posisi yang tepat. Sehingga perusahaan membutuhkan suatu struktur manajemen kinerja perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik, agar mampu memenuhi tuntutan karier dan kompetensi jabatan serta beradaptasi dalam lingkungan perusahaan yang dinamis dan semakin kompleks. Struktur manajemen kinerja perusahaan banyak mengalami perkembangan yang menimbulkan dampak baik secara personal maupun organisasi. Dampak secara personal karyawan memiliki sikap yang dituntut untuk kreatif, mandiri, jujur dan bertanggung jawab. Sedangkan dampak secara organisasi, berusaha memanfaatkan kompetensi jabatan seorang karyawan untuk mengembangkan kariernya, sehingga perusahaan mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditentukan. Dengan isu mengenai karier dan kinerja karyawan tersebut menjadi alasan untuk meneliti pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mulia (PT. MPM Motor).

PT. Mitra Pinasthika Mulia adalah distributor utama dan eksklusif sepeda motor Honda untuk wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur (dok. PT. MPM Motor, 2013). Per Desember 2013 membawahi 288 outlet ritel yang telah melayani jutaan pelanggan dan pengguna sepeda motor Honda di Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur. *Market share* sepeda motor Honda pada 2013 di wilayah Jatim dan NTT sebesar 67%. Total penjualan sepeda motor sebesar 905 ribu unit pada tahun 2013, yang merupakan distribusi motor Honda tertinggi untuk wilayah Indonesia pada tahun

2013. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Mitra Pinasthika Mulia saat ini adalah menyediakan produk dan layanan otomotif dengan kegiatan meliputi distribusi dan penjualan ritel sepeda motor merek Honda, penjualan *consumer parts* otomotif, layanan jasa kendaraan, dan layanan jasa keuangan yang dilakukan oleh Perseroan ataupun Entitas Anak. Saat ini perseroan memiliki 272 showroom penjualan, 602 bengkel AHASS atau *Astra Honda Authorized Service Station*, dan 932 gerai penjualan suku cadang yang melayani jutaan pelanggan dan pengguna sepeda motor HONDA di wilayah Jawa Timur dan NTT (dok. PT. MPM Motor, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trimulyani (2010), menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi jabatan dan pengembangan karier pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang. Dalam penelitian kali ini ada beberapa perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian Trimulyani (2010), perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh penulis sekarang dengan topik yang sama namun waktu dan objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi Jabatan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi jabatan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh kompetensi jabatan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji signifikansi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama kompetensi jabatan dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian**1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan-kebijakan perusahaan berkaitan dengan kompetensi jabatan dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi jabatan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori meliputi telaah teori mengenai pengertian penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, pengembangan hipotesis penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum penelitian, data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil analisis data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.