

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknologi pada era globalisasi ini menyebabkan banyak gagasan-gagasan baru serta ide-ide perubahan sehingga meningkatkan persaingan antar perusahaan dan memungkinkan banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan hidup karena kalah bersaing dengan perusahaan yang lain yang lebih siap bersaing dan unggul di segala bidangnya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan sebuah peranan penting dalam mendorong motivasi kerja, komitmen, dan kinerja para karyawan yang mampu membuat perusahaan beradaptasi dan mengantisipasi perubahan-perubahan yang datang menghampiri setiap perusahaan dalam persaingan. Dessler (2000) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peran baru, diantaranya (1) Pendorong produktivitas ; (2) Membuat perusahaan lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi ; (3) Menghasilkan jasa pelanggan yang unggul ; (4) Membangun komitmen karyawan ; dan (5) Semakin pentingnya SDM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan dituntut mampu memacu kinerja setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur dan mengelola sumber daya yang

lainnya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Watimenna, 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran pada para pekerjanya untuk menjalankan, melaksanakan dan menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepada mereka, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk dengan pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas organisasi/perusahaan itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja para sumber daya manusia. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepas dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila setiap pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi (M. Harlie 2010).

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat

mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat dan lebih baik. Dengan demikian, semakin baik penerapan pengembangan karir di perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Watimenna, 2007). Selain itu, setiap karyawan dituntut mempunyai perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seseorang dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggungjawab lebih besar dari waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kerja yang hanya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karir baik individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Disini peneliti tertarik untuk mengupas permasalahan pengembangan karir yang ada pada Tata Usaha apakah mempengaruhi kinerja Tata usaha di Faakultas ekonomi atau tidak. Sebelumnya peneliti ingin menguraikan tentang fungsi Tata Usaha. Menurut The Lian Gie (2000), tenaga tata usaha memiliki tiga peranan pokok yaitu: (1) melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, (2) menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan (3) membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Dari fungsi tersebut bagi peneliti Tata Usaha merupakan bagian yang sangat penting didalam organisasi namun terkadang perkembangan karir tata usaha berjalan ditempat dan ada beberapa masalah lain yang membuat kinerja mereka berkurang salah satu penyebabnya adalah karena pengembangan karir tata usaha yang kurang diperhatikan padahal tata usaha mempunyai peranan penting didalam organisasi namun terkadang pengembangan karir tata usaha berjalan di tempat dan ada beberapa masalah lain yang membuat kinerja mereka tidak maksimal maka peneliti ingin meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha“. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan pada suatu perusahaan dan menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti topik tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Peneliti mengidentifikasi dalam penelitian ini adalah menguji bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang dimaksud dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karir tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana kinerja tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan karir tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
2. Untuk mengetahui kinerja tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tata usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

1.4. Kegunaan Penelitian

- **Bagi Perusahaan**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja karyawan tata usaha yang baik dan profesional.

- **Bagi akademis**

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja tata usaha Universitas Kristen Maranatha Bandung.