

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang masalah

Suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Jika perusahaan ingin tetap bertahan dan berkompetitif dengan baik dalam perkembangan lingkungan yang begitu cepat, perusahaan tersebut harus mampu menciptakan kondisi yang membawa para anggota untuk dapat memperbaiki performance kerjanya, sehingga meningkatkan hasil kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai efektifitas perusahaan dan mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan

langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang.

PT. Sumatera Makmur Lestari berdiri pada tahun 1997. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit, kegiatan utama meliputi penanaman, pemanenan buah kelapa sawit dan pengolahan tandan buah segar menjadi minyak mentah. Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Sumatera Makmur Lestari berasal dari perkebunan milik perusahaan sendiri dan buah kelapa sawit yang berasal dari lahan perkebunan di luar milik perusahaan. Usaha tersebut dilakukan untuk meningkatkan hasil perkebunan yang telah menunjukkan hasil yang cukup baik melalui intensifikasi, rehabilitasi, peningkatan kualitas, kuantitas produksi, dan peningkatan penyediaan lapangan pekerjaan. Upaya ini diprioritaskan karena dapat memperluas kesempatan kerja pada lingkungan sekitar.

PT. Sumatera Makmur Lestari pada bagian kantor memiliki karyawan sebanyak 36 orang. Dimana karyawan tersebut adalah karyawan yang memiliki jenjang karier dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dan maksimal dalam bekerja guna untuk menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan serta mampu menjalankan fungsi perusahaan dengan baik. Untuk itu masing-masing pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan Bagian Kantor pada PT. Sumatera Makmur Lestari**

No	Bagian/Bidang	Jumlah
1	General Manager	1 Orang
2	Divisi Manager	3 Orang
3	Asisten DM. Plasma	5 Orang
4	Manager Humas	1 Orang
5	Asisten Humas	1 Orang
6	Kepala Tata Usaha	1 Orang
7	Kabag. Administrasi	1 Orang
8	Administrasi	8 Orang
9	Kasir	2 Orang
10	Kerani Workshop	1 Orang
11	Kerani Payroll	2 Orang
12	Operator Computer	5 Orang
13	Kerani Umum	1 Orang
14	Asisten Divisi I	1 Orang
15	Asisten Divisi II/Plasma	1 Orang
16	Ka. Gudang	1 Orang
17	Ka. Bengkel	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>36 Orang</b>

*Sumber: PT. Sumatera Makmur Lestari*

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari bagian kantor yang memiliki jenjang karier berjumlah 36 orang yang terdiri dari General Manager 1 orang, jenjang karier untuk seorang General Manager yaitu Wakil Pimpinan perusahaan. Divisi Manager 3 orang, jenjang karier untuk Divisi Manager meningkat menjadi General Manager. Asisten Divisi Manager 5 orang, jenjang karier untuk Asisten Divisi Manager mulai dari jabatan Divisi Manager hingga menjadi General Manager. Manager Humas 1 orang, jenjang karier seorang Manager Humas dapat meningkat menjadi Divisi Manager dan bahkan dapat menjadi General Manager. Assisten Humas 1 orang, jenjang karier jabatan Asisten Humas adalah Manager Humas, Divisi Manager, dan

General Manager. Kepala Tata Usaha (KTU) 1 orang, jenjang karier Kepala Tata Usaha menjadi Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, hingga General Manager. Kabag. Administrasi 1 orang, jenjang karier Kabag. Administrasi adalah Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager bahkan General Manager. Administrasi 8 orang, jenjang karier Administrasi adalah Kepala Bagian, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager dan General Manager. Kasir 2 orang, jenjang karier Kasir dapat meningkat menjadi Administrasi, Kabag. Administrasi, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Kerani Workshop 1 orang, jenjang karier untuk Kerani Workshop adalah dari jabatan Kasir, Administrasi, Kabag, Administrasi, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Kerani Payroll 2 orang, jenjang karier Kerani Payroll mulai dari jabatan Kasir, Kepala Bagian, Administrasi, Kabag. Administrasi, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Operator Komputer 5 orang, jenjang karier Operator Komputer adalah menjadi Kabag. Administrasi, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Kerani Umum 1 orang, jenjang karier Kerani Umum, mulai dari Kabag. Administrasi, Kepala Bagian, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Asisten Divisi I dan Divisi II/Plasma II adalah 2 orang, jenjang kariernya Adalah Kerani Umum, Kabag. Administrasi, Kepala Bagian, Kepala Tata Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Ka Gudang 1 orang dan Ka. Bengkel 1 orang, jenjang kariernya adalah Kabag. Administrasi, Kepala Bagian, Kepala Tata

Usaha, Asisten Divisi Manager, Divisi Manager, dan General Manager. Semua peningkatan jabatan diatas hanya dapat diraih karyawan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, dan memenuhi syarat yang ditetapkan oleh PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Setiap 1 (satu) tahun sekali PT. Sumatera Makmur Lestari melakukan evaluasi terhadap seluruh kinerja karyawan atau setiap individu yang memiliki kemampuan yang baik untuk mengembangkan diri akan memperoleh penghargaan diantaranya kenaikan jabatan atau pengembangan karier. Karena pada dasarnya pengembangan karier itu merupakan tanggung jawab individu pribadi.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja karyawan dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier juga memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas untuk di promosikan dimasa depan dengan demikian suplai internal dapat lebih terjamin. Berarti organisasi tidak selalu harus mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti, diberhentikan, memasuki usia pensiun atau meninggal dunia.

Pengembangan karier pada PT. Sumatera Makmur Lestari diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk perusahaan, namun dalam pelaksanaannya terjadi beberapa permasalahan, diantaranya karyawan yang sering meninggalkan pekerjaan setelah ditugaskan pada jabatan atau tempat baru, kinerja

karyawan yang menurun atau tidak mencapai target dibandingkan dengan sebelum dimutasi atau dipromosikan dan juga karyawan yang lebih memilih *resign* saat ditugaskan ke daerah lain karena pertimbangan keluarga. Beberapa permasalahan tersebut mengakibatkan terhambatnya kinerja. Berdasarkan table berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari yang mengalami pengembangan karier.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Jabatan karyawan Yang Mengalami Pengembangan Karier di PT.**  
**Sumatera Makmur Lestari Tahun 2013-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Peningkatan</b>	<b>Keterangan</b>
2013	Adm. Kantor Sawit Inti	Kabag. Adm	1 Orang
	Kabag. Adm	Kepala Tata Usaha	1 Orang
	Petugas Gudang	Kerani Gudang	1 Orang
	Kerani Gudang	Ka. Gudang	1 Orang
	Supervisor Afd I	Asisten Afd I	1 Orang
2014	Supervisor Plasma	Asisten DM. Plasma	1 Orang
	Supervisor Afd III	Asisten Afd III	1 Orang
	Asisten Afd I	DM. Kebun Sawit Inti	1 Orang
	Asisten Div. II/Plasma	Asisten Umum	1 Orang
2015	Asisten DM. Plasma	DM. Kebun Plasma SPG. & PTN	1 Orang
	Supervisor Plasma	Asisten DM. Plasma	1 Orang
	Opr. Komputer	Kerani Payroll	1 Orang
	Petugas Gudang	Kerani Gudang	1 Orang
2016	Asisten Div I	Asisten Humas	1 Orang
	Asisten Humas	Manager Humas	1 Orang
	Asisten Afd II	DM. Kebun Sawit Inti	1 Orang
	Kabag. Adm	Kepala Tata Usaha	1 Orang
	Adm. Kebun Sawit Inti	Kabag. Adm	1 Orang
2017	Opr. Komputer	Kerani Workshop	1 Orang
	Asisten Div. I	Asisten Umum	1 Orang
	Teknisi Bengkel	Kerani Bengkel	1 Orang
	Kerani Bengkel	Ka. Bengkel	1 Orang
	Adm. Plasma	Asisten Div II/Plasma	1 Orang
<b>Jumlah</b>			<b>23 Orang</b>

Sumber : PT. Sumatera Makmur Lestari

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jabatan karyawan pada bagian kantor PT. Sumatera Makmur Lestari yang mengalami pengembangan karier ditahun 2013-2017. Semua peningkatan jabatan ini diperoleh karyawan melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanya karyawan terbaik yang memperoleh pengembangan karier atau peningkatan jabatan, meskipun demikian setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pengembangan karier setiap tahunnya.

Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalamannya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, diantaranya penelitian Megita (2014), Shelvi Aprilia (2016), Dwi wahyuni,dkk (2014), dan Novitri (2016). Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk

penulisan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : Apakah Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengembangan karier pada PT. Sumatera Makmur Lestari
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan bagian kantor pada PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.



## **b. Manfaat penelitian**

1. Dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah pengembangan karier dan prestasi kerja.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Sumatera Makmur Lestari, dalam rangka menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai pengembangan karier karyawan.
3. Dengan penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan acuan dan referensi bagi peneliti lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama yang akan datang.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini, penulis akan membaginya ke dalam enam bab, dimana isi masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini mencakup pembahasan mengenai pengertian pengembangan karier, prestasi kerja, struktur penelitian, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan bagian

kantor pada PT. Sumatera Makmur Lestari Sei. Pejangki  
Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian penulis mencoba memberikan saran.

