

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Lingkungan internal adalah lingkungan yang berasal dari dalam perusahaan sendiri, sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengendalikan kedua faktor itu agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan adalah salah satu sumber daya perusahaan yang hidup dalam lingkungan tersebut (lingkungan internal), sehingga perusahaan perlu menjaga agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat bahkan lebih tinggi dari prestasi kerja karyawan perusahaan lain. Prestasi kerja karyawan selain dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri, juga dipengaruhi oleh lingkungan dalam perusahaan. Menurut David Mc. Clelland, motivasi manusia bekerja salah satunya adalah karena kebutuhan akan prestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan (Hasibuan, 1995:86). Sedangkan kebijaksanaan pengembangan karir yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri merupakan dorongan bagi karyawan untuk berprestasi yang berasal dari perusahaan. Sehubungan dengan itu seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan program pengembangan karir, yang memberikan

informasi kepada karyawan mengenai jalur karir yang terdapat dalam perusahaan dan posisi yang mungkin akan dicapai oleh karyawan di masa yang akan datang. Program pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karir antara lain dapat dilakukan dengan program pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju dan berkembang.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah merupakan salah satu unit organisasi PT. PLN (Persero) yang bertanggung-jawab atas terpenuhinya kebutuhan listrik Jawa Tengah, tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti dikemukakan di atas. Sehubungan dengan itu, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian :

“Pengaruh Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah.”

1.2 Perumusan Masalah

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada karyawan. Sehubungan dengan ini maka perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik dan tepat agar dapat mewujudkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan.

Masalah pokok yang dihadapi oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah adalah karyawan yang belum mencapai prestasi kerja optimal, dimana setiap personel perusahaan belum mampu bekerja efektif, efisien, serta berkualitas. Kualitas pekerjaannya yang belum baik memungkinkan pimpinan perusahaan mengambil kebijaksanaan untuk mengadakan program pengembangan karir bagi

karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi dengan harapan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat dan merata di semua jenjang karir.

Dalam pembahasan skripsi ini yang menjadi pokok permasalahan adalah bagaimana pengaruh kebijaksanaan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dan pengumpulan data yang berlebihan dalam penelitian ini maka perlu ditentukan pembatasan masalah yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan adalah mengenai pengaruh kebijaksanaan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Kebijakan pengembangan karir yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi.
3. Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada prestasi kerja karyawan setelah mengikuti program pengembangan yang diselenggarakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kebijaksanaan pengembangan karir yang meliputi pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi, terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah.

- b. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan diantara ketiga faktor tersebut di atas yang berperan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dalam menetapkan program pengembangan karir karyawan dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi pihak lain dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

