BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat membawa perubahan bagi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi, mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat karena karir seseorang juga mempengaruhi penghasilan. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill* (keahlian), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan dan bersaing secara sehat. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2000 : 130).

Munculnya fenomena perpindahan karyawan yang dikenal dengan mutasi dan adanya suatu promosi karyawan merupakan bentuk pengembangan karir. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Di mana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karirnya. Dalam organisasi swasta, pada umumnya

bagian personalia yang berperan menyusun dan menyesuaikan rencana karir individu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Organisasi mempunyai peranan dalam pengembangan karir, di samping itu karakteristik individu juga mempunyai peranan dalam pengembangan karir mereka. Jadi tidak keseluruhan tergantung pada organisasi. Maksudnya individu yang merencanakan, organisasi yang mengontrol dan mengarahkan. Dengan cara ini para karyawan akan merasa lebih diberi dorongan untuk lebih maju dan mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki. Pengembangan karir tidak mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu untuk mengembangkan karir pegawai, maka pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Di samping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru.

Semakin besar suatu perusahaan/ Organisasi, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Karakter dari seorang pimpinan menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawannya agar lebih bekerja dengan baik. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara tujuan perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman,

kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasinya. Oleh karena itu, kepemimpinan seseorang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu perusahaan. Yang dimana apabila tercapainya tujuan perusahaan yang akan dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan tersebut di dalam suatu perusahaan. Salah satu usaha untuk dapat tercapainya pengembangan karir karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya pengembangan karir karyawan di perusahaan. Menurut Rivai (2013) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya peningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma–norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin mengubah sifat serta perilakunya.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir karyawan di suatu perusahaan. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah, dkk. 2013). Bagi setiap individu pengalaman kerja merupakan sebuah aset penting untuk

mencapai suatu karir individu menjadi lebih baik. Oleh karena itu untuk dapat membentuk pengalamaan yang baik setiap karyawan harus disiplin dalam bekerja maka diperlukan adanya pengalaman kerja.

PT. TELKOM Surabaya, PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut Telkom Indonesia adalah perusahaan Informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta, dan Sebagai salah satu perusahaan BUMN.

Di dalam perusahaan ini adanya tidak keseimbangan pengembangan karir antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor seperti karakteristik kepemimpinan yang dimana karyawan satu dapat dengan mudahnya mengembangkan karirnya sedangkan karyawan lainnya tidak, tingkat displin kerja karyawan, dan adanya tidak keseimbangan pengalaman kerja antara senior dengan juniornya.

Berdasarkan pemeparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya".**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya?
2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya?
3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya?
4) Apakah kepemimpinan, displin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya.
3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya.
4) Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kepemimpinan, displin kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. TELKOM Mergoyoso Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1) **Manfaat Teoritis**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta menambah wawasan mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, -pengalaman kerja serta pengembangan karir. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi peneliti – peneliti yang melakukan penelitian dengan obyek yang sama.

2) **Manfaat Praktis**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, -pengalaman kerja serta pengembangan karir.