

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah Satu Elemen Dalam Suatu perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu pemerintah sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari suatu instansi maupun perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam hal pembinaan dan pengembangan para pegawai. Letak suatu keberhasilan pada perusahaan dilandasi dari bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) mulai dari tahapan perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan sampai dengan berakhirnya karir yang bersangkutan. Mengingat pegawai merupakan pendukung dari berkembangnya suatu perusahaan, maka target perusahaan akan tercapai apabila kenyamanan pegawai juga di perhatikan dalam hal meningkatkan jenjang karir, terutama pada promosi jabatan karena dari memaksimalkan dan memajukan kinerja pegawai.

Perencanaan jenjang karir atau yang di sebut juga promosi jabatan merupakan suatu faktor penting bagi perencanaan karir pegawai dan untuk meremajakan suatu posisi jabatan yang cocok untuk di usulkan oleh karena itu bagi setiap pegawai harus memerlukan kriteria prestasi kerja, etos kerja, Dan prestasi kerja, ketrampilan yang dicapai agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuannya tersebut untuk menempati suatu jabatan yang di promosikan oleh perusahaan tersebut.

PT BPR Eka Bumi Artha adalah lembaga keuangan bersifat konvensional yang kegiatannya menghimpun, mengelola dan menyalurkan dananya kepada masyarakat. Sumber dana yang dikelola berupa Tabungan, Arisan, dan sumber lainnya. Kantor pusat PT BPR Eka Bumi Artha terletak di Jl. Ahmad Yani No.70 Kota Metro, Lampung. PT BPR Eka Bumi Artha memiliki 11 anak cabang. Banyaknya cabang-cabang PT BPR Eka Bumi Artha tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas.

Dan banyaknya karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha yang ingin berupaya semaksimal mungkin untuk mengejar jenjang karir di perusahaan PT BPR Eka Bumi Artha, terciptanya jenjang karir yang baik tidak lepas dari pengembangan karir karyawan, suksesnya pengembangan karir di PT BPR Eka Bumi Artha di pengaruhi oleh faktor masa kerja /senioritas, etos kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Sistem pengembangan karir di Bank Eka menerapkan jalur karir jabatan (berdasarkan struktur organisasi dan syarat jabatan ) dan pengembangan karir individu di lakukan dengan mengedarkan angket jenjang karir individu sesuai minat, bakat tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Dalam meningkatkan kompetensi SDM bank eka konsisten menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk pegawai yang sudah berkarya peningkatan kompetensi karyawan di Bank Eka di lakasanakan dalam beberapa ksategori yaitu diklat inhouse, diklat eksternal serta program pendidikan karyawan.

Tabel 1. Jenjang karir PT BPR Eka Bumi Artha

No	Jabatan	Persyaratan	Keterangan
1	Dewan Direksi	All jenjang	Melalui rapat umum pemegang saham
2	Kepala Divisi	S1/S2	Lulus Diklat Manajer Madya, Lulus Diklat Internal dan Eksternal ; Masa kerja : 2 tahun ; Hasil Kinerja di tentukan sesuai dengan penilaian atasan
3	Kepala Seksi	S1	Lulus Diklat Fungsional Tk III ,Lulus Diklat Internal dan Eksternal; Masa Kerja 2 tahun ; Hasil Kinerja di tentukan sesuai dengan penilaian atasan
4	Kepala Unit	D3/S1	Lulus Diklat Fungsional Tk II ,Lulus Diklat Internal dan Eksternal; Masa Kerja 3 tahun ; Hasil Kinerja di tentukan sesuai dengan

			penilaian atasan
5	Staf	SMA/SMK	Lulus Diklat Fungsional Tk I ,Lulus Diklat Internal dan Eksternal; Masa Kerja 3 tahun ; Hasil Kinerja di tentukan sesuai dengan penilaian atasan

Sumber : Seksi Pengembangan SDM,PT BPR Eka Bumi Artha Metro Pusat

Berdasarkan Tabel 1. Diatas dapat diketahui bahwa Jenjang karir yang di terapkan di dalam PT BPR Eka Bumi Artha Metro sudah cukup jelas dan terstruktur. Hal ini di tandai dengan adanya fenomena kenaikan jabatan yang cukup terstruktur yaitu berdasarkan Jabatan dengan persyaratan tingkat pendidikan dan penilaian kinerja. Dalam tabel jenjang karir karyawan di atas, jabatan sebagai staf minimal harus memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat. Yang pada praktiknya Bank Eka memang sering melakukan seleksi untuk murid yang berprestasi di sekolah-sekolah yang menjalin kerjasama dengan Bank Eka untuk merekrut dan menjadikan mereka karyawan di Bank Eka. Hal ini dikarenakan untuk mempermudah jenjang karir mereka selanjutnya. Semakin muda mereka menjadi karyawan semakin banyak pula masa kerja dan kesempatan yang dimiliki untuk mengembangkan karir. Di jenjang ini para karyawan dapat melanjutkan perkuliahan. PT BPR Eka Bumi Artha sendiri sudah mempunyai program pembekalan dan Tutorial perkuliahan karyawan di Universitas Terbuka, yang mana karyawan-karyawan yang masih lulusan SMA/SMK/Sederajat diwajibkan untuk melanjutkan Kuliah dan dibiayai. Sehingga memudahkan karyawan untuk dapat memperoleh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja sehingga memiliki prestasi kerja yang baik dan dapat meraih jabatan yang lebih tinggi.

Selain memberikan pendidikan Formal untuk karyawan lulusan SMA/SMK/Sederajat dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia, Bank Eka juga konsisten menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk

pegawai yang sudah berkarya, peningkatan kompetensi karyawan di Bank Eka di laksanakan dalam beberapa kategori yaitu Diklat *Inhouse* dan Diklat Eksternal. Manajemen jenjang karir di dalam PT BPR Eka Bumi Artha memang sudah sangat terstruktur dan cukup bagus, terbukti jika PT BPR Eka Bumi Artha memfasilitasi berbagai program untuk memenuhi prasyarat jika ingin naik jabatan atau di promosikan, Namun dari jumlah karyawan yg cukup banyak tidak semua karyawan dapat menempuh, maupun mengikuti prasyarat yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Okta Siskaningtyas (2014) yang di ambil judul mengenai pengaruh pendidikan, masa kerja, kompetensi dan Loyalitas Terhadap jenjang karir yaitu hasilnya dari uji regresi pendidikan, masa kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap jenjang karir, sedangkan loyalitas tidak mempunyai pengaruh kepada jenjang karir. Hasil dari uji simultan variabel pendidikan, masa kerja, kompetensi dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir.

Penelitian Rosyawati (2007), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa prestasi kerja, pengenalan, kesempatan untuk tumbuh, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan sedangkan variabel prestasi kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pejabat perempuan di Pemerintahan Provinsi Bali. Penelitian lainnya oleh Karina Dewi (2016),

Sedangkan Penelitian yang dilakukan Rendra (2016) bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Jenjang Karir, Masa Kerja dan Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan karyawan, Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Masa kerja, Etos kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Jenjang karir Karyawan Pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro Pusat”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jenjang karir di PT BPR Eka Bumi Artha Metro sudah di sediakan namun cukup sulit untuk meraih jenjang jabatan tersebut
2. Disiplin kerja yang kuat dalam suatu organisasi perusahaan sehingga karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi.
3. Masa kerja yang sudah cukup, namun belum juga menempati jabatan yg di inginkan
4. Pengalaman kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan
5. Prestasi yang baik sangat di butuhkan dalam hal jenjang karir di PT BPR Eka Bumi Artha
6. Sikap Etos kerja yang tinggi yang harus dimiliki oleh semua karyawan di PT BPR Eka Bumi Arta Metro Pusat
7. Loyalitas yang tinggi yang harus dimiliki karyawan di PT BPR Eka Bumi Artha Metro.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah masa kerja mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro?
2. Apakah etos kerja mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro?
3. Apakah prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro ?
4. Apakah masa kerja, etos kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap jenjang karir ?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara masa kerja terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro ?

2. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara prestasi kerja terhadap jenjang karir pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro?
4. Untuk mengetahui pengaruh antara masa kerja, etos kerja dan prestasi secara bersama-sama terhadap jenjang karir karyawan pada PT BPR Eka Bumi Artha Metro.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi Penelitian**

- a. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Metro
- b. Dengan penelitian dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti di dalam hubungan dengan pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan kongkrit (nyata)

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran ke PT BPR Eka Bumi Artha Metro dalam hal jenjang karir karyawan, berdasarkan faktor masa kerja, etos kerja, prestasi kerja.

##### **3. Manfaat Bagi Akademisi**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan bahan tambahan bacaan mengenai kolerasi antara masa kerja, etos kerja dan prestasi kerja terhadap peningkatan jenjang karir karyawan sebagai tambahan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

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

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : KAJIAN TEORITIK**

Dalam bab ini akan menjabarkan mengenai deskripsi teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia, Masa Kerja, Etos Kerja, Prestasi kerja dan Jenjang Karir Karyawan, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menjabarkan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek dan lokasi penelitian, operasional, variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan alat analisis.

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

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**