

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang bernilai tinggi adalah seseorang yang mempunyai etika yang baik dan mempunyai keahlian dibidang masing-masing hingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan benar dalam suatu organisasi. Sudah hampir dapat dipastikan bahwa seseorang yang bekerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, baik pada saat mulai masuk bekerja dan selama karyawan tersebut bekerja di suatu perusahaan. Pertama pada saat mulai bekerja, kebanyakan dari karyawan berpikir bahwa tujuan bekerja hanyalah untuk mendapatkan pendapatan, artinya bekerja untuk memperoleh uang semata. Kedua sebagian lagi berfikir bahwa tujuan bekerja untuk menjaga gengsi biar tidak dianggap mengganggu, dan ketiga sebagian lagi bekerja secara bersungguh-sungguh. Tujuan seperti ini berarti si karyawan sudah memikirkan jenjang karier yang akan dicapai sejak dia mulai diterima bekerja.

Karyawan yang semula tujuan bekerja hanya untuk memperoleh penghasilan atau gaji semata pada saat pertama diterima bekerja, lambat laun tujuannya akan berubah. Karena pemikiran hanya untuk memperoleh penghasilan mungkin tidak akan selamanya. Artinya setelah bekerja beberapa tahun pikirannya berubah ke arah lainnya, terutama untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik.

Menurut (Dr. Kasmir, S.E., 2015: 157) terdapat beragam faktor yang mempengaruhi karier. Faktor yang mempengaruhi karier secara langsung yakni: (1) Kinerja, (2) Kepemimpinan (3) Pendidikan, (4) Pelatihan, sedangkan faktor

yang mempengaruhi karir secara tidak langsung yaitu (1) Motivasi, (2) Kompensasi, (3) Kepuasan Kerja, (4) Kedisiplinan, (5) Loyalitas, (6) Semangat kerja, (7) Upaya kerja, dan (8) Komitmen.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mengelola bawahan atau karyawan untuk bekerja dengan baik & benar agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan maksimal dalam suatu perusahaan. Seperti dimaksudkan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert (1995), kepemimpinan merupakan kegiatan mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan berbagai aktivitas organisasi. Pengembangan karier seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya dikarenakan salah satu tugas seorang atasan adalah memberikan penilaian kepada kinerja karyawan tersebut. Artinya untuk mengevaluasi dan memutuskan karier seorang karyawan salah satunya harus melalui pertimbangan dari atasannya (Tisnawati Sule & Saefullah, 2018:255)

Pelatihan adalah suatu bentuk usaha dalam membimbing dan memberi ilmu bagi karyawan agar kelak dapat menambah ilmu, keterampilan dan memahami etika bekerja. Yang berarti dapat diartikan dengan melakukan pelatihan maka akan menjadikan karyawan menjadi sosok yang bertanggung jawab dan terampil sebagaimana keinginan sebuah perusahaan dan pelatihan akan membekali karyawan sesuai dengan bidang keahlian pekerjaannya yang akan dilakukan. Seseorang yang telah mendapatkan pelatihan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga berkesempatan untuk mengembangkan kariernya (Dr. Kasmir, S.E., 2015:126).

PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah perusahaan yang bergerak dalam

bidang bisnis maritim di antaranya adalah representasi pengirim/penerima, dokumentasi, logistik, agen kapal, agensi pemilik, badan kargo, badan kapal lepas pantai. Alamat kantor pusat PT Pelayaran Rickmus Samudera terletak di komplek rukomas Odessa blok B18 nomor 3-3A Batam Center. PT Pelayaran Rickmus Samudera memiliki total 106 karyawan dan setiap tahunnya PT Pelayaran Rickmus Samudera menerima mahasiswa praktek kerja lapangan (PKL) dari Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta berjumlah 3 orang, karyawan kantor pusat berjumlah 81 karyawan, PT Pelayaran Rickmus Samudera mempunyai 2 cabang yakni PT Pelayaran Rickmus Samudera cabang Jakarta dengan total karyawan 17 orang dan cabang Belakang Padang dengan total karyawan 8 orang. PT Pelayaran Rickmus Samudera sedang dalam proses pembukaan kantor cabang yang ketiga untuk daerah Papua. Visi dari PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah menjadi penyedia solusi bisnis maritim terkemuka di seluruh Indonesia dan Misi dari PT Pelayaran Rickmus Samudera adalah kami memungkinkan mitra bisnis kami untuk mencapai tujuan mereka melalui pengetahuan terapan, pengalaman dan inovasi serta selalu memberikan layanan yang profesional kepada pelanggan, sehingga memberikan manfaat yang maksimal bagi para pemangku kepentingan (sumber : www.prship.com). Dari Visi PT Pelayaran Rickmus Samudera maka perusahaan merencanakan pengembangan karier bagi karyawan agar mempunyai peluang menempati posisi yang sesuai dengan kualifikasi karyawan tersebut.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera

Jabatan	Jumlah
Direktur	1
<i>Internal Auditor</i>	1
<i>Finance & Accounting Department</i>	12
<i>Operational Department</i>	46
<i>K3 & Mutu Department</i>	1
<i>HR Department</i>	3
<i>Marketing Department</i>	9
Kepala Cabang	2
Kepala Gudang	1
Administrasi	4
Logistik	8
<i>Welder</i>	6
<i>Receptionist</i>	1
<i>Driver</i>	4
<i>Cleaning Service</i>	3
<i>Security</i>	4
Jumlah	106

Sumber : HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Pada tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Pelayaran Rickmus Samudera yang terdiri dari 106 karyawan dengan latar belakang posisi yang berbeda. Terdapat

masalah kepemimpinan dalam perusahaan ini seperti manajer yang kurang kompeten dalam bidangnya, manajer yang sering memberikan beban kerja berlebihan, tidak peduli dengan karyawan dan manajer yang tidak komitmen dalam mengarahkan kegiatan organisasi yang berjalan. Manajer yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya akan melimpahkan kesalahannya kepada karyawan supaya kredibilitasnya tetap terjaga karena hal itu akan menghambat pengembangan karier karyawan.

Sedangkan pada pelatihan yang diberikan untuk karyawan terdapat fenomena bahwa masih sedikit karyawan yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Pelayaran Rickmus Samudera. Berikut data terkait pelatihan di PT Pelayaran Rickmus Samudera :

Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan PT Pelayaran Rickmus Samudera Tahun 2020-2021

Departemen	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah yang hadir
Operasional	5	24	15
Operasional & Logistik	1	2	1
Logistik	1	1	1
<i>Accounting</i>	4	4	2
Jumlah	11	31	19

Sumber: HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Pada tabel 1.2 data pelatihan karyawan dari bulan Januari 2020 sampai Maret 2021 yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pada pelatihan operasional jumlah peserta yang harus hadir sekitar 24 karyawan tetapi yang mengikuti hanya 15 orang, dari 15 karyawan yang mengikuti pelatihan ada 2 orang yang posisinya meningkat dari karyawan operasional naik menduduki posisi *person in charge* (PIC) operasional atau *staff* yang bertugas mengatur dan mengontrol suatu kegiatan dilapangan. Pada divisi operasional dan logistik peserta yang harus hadir

sebanyak 2 orang tetapi yang mengikuti pelatihan hanya 1 orang, pada divisi logistik peserta yang hadir 1 orang dan pada bagian *accounting* peserta yang harus hadir sebanyak 4 karyawan tetapi yang mengikuti pelatihan hanya 2 karyawan. Pelatihan sangat berguna bagi karyawan dikarenakan pelatihan akan membuat kemampuan atau *skill* karyawan bertambah dan akan berguna dengan pengembangan karier karyawan di perusahaan, tetapi terjadi ketidakseriusan karyawan dalam mengikuti pelatihan yang dapat dilihat ditabel diatas terjadinya ketidakhadiran peserta pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga terhambatnya jenjang karier yang mereka dapatkan.

Perusahaan juga tidak melibatkan divisi lainnya untuk mengikuti pelatihan membuat karyawan divisi lain kurang berkembang dengan begitu menghambat pengembangan karier dari karyawan yang tidak diberi kesempatan.

Tabel 1.3 Data jenjang karier PT Pelayaran Rickmus Samudera

Divisi	Waktu yang dibutuhkan untuk naik jenjang karier
Operasional/Logistik	14 Bulan
<i>HR Department</i>	14 Bulan
<i>Finance</i>	12 Bulan
<i>Marketing</i>	12 Bulan

Sumber: HRD PT Pelayaran Rickmus Samudera

Perusahaan membuat kontrak atau peraturan untuk pengembangan karier karyawannya pada tabel 1.3 menunjukkan data jenjang karier posisi karyawan yang ditempati apabila sudah melewati waktu yang sudah ditentukan karyawan akan dapat meningkatkan jenjang kariernya tetapi pada kenyataannya setelah karyawan bekerja selama waktu yang sudah ditentukan mereka tidak dapat naik

jenjang kariernya terlihat data diatas untuk posisi operasional dan logistik untuk dapat naik jenjang kariernya membutuhkan kerja selama 14 bulan, posisi Finance membutuhkan waktu 12 bulan, divisi *HR department* membutuhkan 14 bulan kerja dan divisi *marketing* membutuhkan 12 bulan kerja. Ketidaksesuaian yang dijanjikan oleh perusahaan atas pengembangan karier karyawan adalah pemimpin yang tidak acuh terhadap karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya bahkan pemimpinan selalu mencari kesalahan karyawan dan pemimpinan tidak menerima usulan dari karyawannya yang mana itu untuk pengembangan karier karyawan dan pelatihan yang tidak diikuti karyawan secara maksimal membuat rendahnya rasa ingin berkembang karier karyawan serta perusahaan tidak memberikan kesempatan divisi lain untuk mengikuti pelatihan untuk peningkatan kariernya. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIER DI PT PELAYARAN RICKMUS SAMUDERA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Teridentifikasi beberapa masalah dari pemaparan tersebut, yakni:

1. Pemimpin yang tidak kompeten dalam bidangnya
2. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan
3. Pelatihan tidak melibatkan semua divisi
4. Rendahnya rasa ingin mengembangkan karier

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terjadinya penelitian yang meluas, peneliti berinisiatif lebih mengerucutkan pada masalah yang sesuai dengan judul penelitian saja, yaitu kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier di PT Pelayaran

Rickmus Samudera. Hal ini bertujuan agar penelitian bisa fokus dan lebih terarah. Adapun responden penelitian pada PT Pelayaran Rickmus Samudera berjumlah 106 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan penulis, terdapat rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?
2. Apakah faktor pelatihan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?
3. Apakah faktor kepemimpinan dan pelatihan, berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera ?

1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini, yakni:

1. Guna memahami seberapa besar faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?
2. Guna memahami seberapa besar faktor pelatihan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera ?
3. Guna memahami seberapa besar faktor kepemimpinan, dan pelatihan berpengaruh signifikan pada pengembangan karier di PT Pelayaran Rickmus Samudera?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Ada 2 manfaat teoritis penelitian ini, yaitu:

1. Untuk meningkatkan dan menumbuhkan ilmu pengetahuan, metodologi, sistematis, kemampuan berpikir ilmiah, serta pengalaman penulis dalam menyusun sebuah wacana.
2. Sebagai acuan pustaka bagi perpustakaan akademis untuk mengerjakan analisis pada tahun selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Beberapa manfaat praktis yang bisa disimpulkan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sikap untuk menunjang kinerja yang baik tentang faktor kepemimpinan dan pelatihan terhadap pengembangan karier yang mana bisa mengoptimalkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat membantu mahasiswa Universitas Putera Batam dalam melakukan penelitian sejenis dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan cara mengamalkan ilmu ketika kuliah dengan melaksanakan penelitian guna menyelesaikan pendidikan strata satu.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat membantu atau mempermudah dalam mencari informasi yang dibutuhkan oleh peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.