

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep dan praktik yang penting dalam pengelolaan organisasi. Karyawan yang berkualitas dan produktif adalah aset berharga yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan dan karyawan saling membutuhkan untuk meningkatkan perusahaan, dimana karyawan merupakan hal terpenting untuk meningkatkan derajat Perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan yang baik mempunyai tingkat karyawan dengan kinerja yang sempurna yang dapat memajukan serta mengembangkan potensi yang dimiliki perusahaan.

Sikap dan etika kerja adalah penilaian sikap dan etika kerja karyawan mencakup evaluasi terhadap perilaku, sikap, motivasi, integritas, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Aspek ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penilaian sikap dan etika kerja membantu perusahaan dalam mengidentifikasi

karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif, patuh terhadap aturan dan etika perusahaan, dan memiliki potensi untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Dalam melakukan penilaian aspek kemampuan teknis, penilaian aspek kemampuan manajerial dan penilaian aspek *attitude*, perusahaan biasanya menggunakan berbagai metode dan alat evaluasi, seperti formulir penilaian, skala penilaian, uji tulis atau tes keterampilan, wawancara, atau observasi langsung. Penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian secara obyektif, berdasarkan kriteria yang jelas dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Selain itu, penilaian juga harus dilakukan secara periodik dan konsisten agar hasilnya dapat diandalkan.

Setelah penilaian, perusahaan harus memberikan umpan balik yang jelas, terstruktur, dan konstruktif kepada karyawan berdasarkan hasil penilaian. Kemudian, perusahaan dapat merencanakan pengembangan karir yang sesuai untuk setiap karyawan dan memberikan kesempatan pelatihan atau pengembangan yang relevan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Melalui penilaian aspek kemampuan teknis, penilaian aspek kemampuan manajerial dan penilaian aspek *attitude* yang baik, perusahaan dapat mengidentifikasi dan menggali potensi karyawan, memaksimalkan kinerja mereka, mendorong pertumbuhan dan pengembangan, serta membangun tim yang lebih kompetitif dan efektif. Penilaian aspek kemampuan teknis, penilaian aspek kemampuan manajerial dan penilaian aspek *attitude* terhadap pengembangan karir karyawan sangat penting dalam MSDM. Proses penilaian ini bertujuan untuk menilai kemampuan, potensi, dan

kinerja karyawan dalam rangka merencanakan dan mengarahkan pengembangan karir karyawan di perusahaan.

Kemampuan teknis yaitu penilaian terhadap kemampuan teknis karyawan dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu mendemonstrasikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan. Kemampuan teknis ini berkaitan dengan bidang pekerjaan yang spesifik, seperti keahlian dalam penggunaan alat atau teknologi tertentu, pemahaman atas regulasi atau kebijakan industri, atau pemecahan masalah yang kompleks.

Penilaian kemampuan teknis ini menjadi dasar untuk mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan dan memberikan kesempatan untuk pelatihan atau kursus yang relevan. Penilaian aspek kemampuan teknis karyawan merupakan salah satu faktor penentu yang penting dalam pengembangan karir. Kemampuan teknis mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diemban oleh karyawan.

Evaluasi kemampuan teknis ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam hal pengetahuan, ketrampilan teknis, dan kompetensi yang mereka miliki untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Penilaian aspek kemampuan teknis terhadap pengembangan karir karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain, identifikasi kekuatan dan kelemahan, pengenalan peluang pengembangan, perencanaan pengembangan dan pelatihan, pengukuran kinerja dan

pertumbuhan. Penilaian aspek kemampuan teknis terhadap pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mengidentifikasi dan merencanakan langkah-langkah pengembangan yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan kesuksesan karyawan. Penilaian ini memberikan landasan yang kuat untuk membangun program pengembangan karir yang efektif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka.

Kemampuan manajerial mencakup kemampuan dalam mengelola tim, proyek, atau departemen dengan efektif dan efisien. Aspek penilaian ini mencakup kepemimpinan, kerjasama, kepemimpinan tim, kemampuan dalam pengambilan keputusan, delegasi, dan komunikasi yang efektif. Penilaian kemampuan manajerial ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan dan memberikan peluang pengembangan karir yang tepat, seperti pelatihan manajerial atau promosi ke posisi manajerial.

Penilaian aspek kemampuan manajerial merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam rangka pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo yang terdiri dari beberapa UPC (Unit Pelayanan Cabang) yaitu antara lain UPC Sumoroto, UPC Balong, UPC Tamansari, UPC Pacitan, UPC Pulung, UPC Punung, UPC Tulakan, UPC Songgolangit dan UPC Jenangan. Kemampuan manajerial yang baik sangat penting bagi karyawan, baik dalam mengelola tugas-tugas mereka secara efektif maupun dalam mengarahkan tim mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penilaian ini, beberapa hal

yang akan diperhatikan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan antara lain yaitu *leadership*, pengambilan keputusan, manajemen waktu, komunikasi.

Attitude atau sikap kerja adalah penilaian terhadap attitude atau sikap kerja karyawan merupakan aspek penilaian yang berfokus pada sikap, etika kerja, perilaku, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sikap kerja yang positif sangat berpengaruh pada produktivitas, kehadiran yang konsisten, motivasi untuk mencapai prestasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Penilaian sikap kerja ini membantu identifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, kenaikan jabatan, atau kesempatan mendapatkan tugas dan proyek yang lebih penting.

Attitude terhadap pengembangan karir karyawan adalah sikap dan pendekatan yang diambil oleh perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan, yang mencerminkan pentingnya karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. *Attitude* yang positif terhadap pengembangan karir karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, *attitude* terhadap pengembangan karir karyawan juga mencakup sikap dan minat karyawan terhadap pengembangan diri dan kemajuan karir mereka. Karyawan yang memiliki sikap terbuka dan positif terhadap pengembangan karir mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini juga akan

membantu mereka mencapai tujuan karir mereka, meningkatkan kinerja mereka, dan membangun hubungan yang lebih baik dengan perusahaan.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai rencana karirnya di tempat kerja, dan upaya yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus didukung oleh perusahaan (Sri Hartono, 2023). Pengembangan karir karyawan dilakukan untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan atau kemampuan mereka sehingga dapat meningkatkan peluang kemajuan pekerja. Diperlukannya pengembangan karyawan, pengembangan karir karyawan untuk dapat mengembangkan atau memunculkan potensi potensi yang dimiliki karyawan untuk kedepannya dapat berguna bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan pengembangan karyawan.

pengembangan karir adalah metode dimana orang membangun tujuan karir saat ini dan masa depan, kemudian mensurvei tingkat bakat, informasi atau keterlibatan yang ada dan menerapkan tindakan yang tepat untuk mewujudkan tujuan karir yang ditentukan (Said Muamarizal Dr. Samsir, 2015). Dengan sudah dilakukannya pengembangan karyawan dapat memunculkan kinerja karyawan yang baik dan optimal kepada pegawai serta dapat meningkatnya produktivitas perusahaan. Perusahaan dapat menentukan program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya karyawan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dapat diberikan pelatihan atau penugasan untuk mengarahkan tim atau proyek yang lebih besar. Selain itu, karyawan yang perlu meningkatkan kemampuan

manajerial mereka dapat diberikan pelatihan dan bimbingan khusus untuk membantu mereka mencapai tujuan karir yang lebih baik.

Sebuah perusahaan yang mempunyai validitas yang tinggi tentunya memiliki tingkat eksekusi yang tinggi, pada umumnya hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik mulai dari merekrut pekerja hingga mengawasi pekerja di jalur berikut (Julian Pascalia Kusumawardani 2015). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan sangatlah penting, yang berarti kemampuan karyawan atau pekerja dalam meningkatkan potensi pertumbuhannya ke arah yang lebih baik. Dengan perusahaan mengetahui potensi yang dimiliki karyawan perusahaan dapat melakukan pengembangan terhadap karyawan untuk meningkatkan Perusahaan.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah penilaian aspek kemampuan teknis berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo ?
2. Apakah penilaian aspek kemampuan manajerial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo ?
3. Apakah penilaian aspek *attitude* berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo ?
4. Apakah penilaian aspek kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan *attitude* berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penilaian aspek kemampuan teknis berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui apakah penilaian aspek kemampuan manajerial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian aspek *attitude* berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo.
4. Untuk mengetahui apakah penilaian aspek kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan *attitude* berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Pegadaian Cabang Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat teoretis dan praktis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Kontribusi terhadap literatur.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada mengenai pengembangan karir karyawan dengan fokus pada aspek kemampuan teknis, manajerial dan *attitude*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti masa depan yang tertarik dalam topik ini.

b. Pengembangan teori

Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pengembangan karir karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi penilaian aspek kemampuan teknis, kemampuan manajerial dan *attitude* terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Kontribusi bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT. Pegadaian Cabang Ponorogo dalam mengevaluasi dan meningkatkan program pengembangan karir karyawan mereka. Ini dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan.

b. Perbaiki kinerja karyawan.

Dengan memahami aspek kemampuan teknis, kemampuan manajerial, dan *attitude* karyawan terhadap pengembangan karir, perusahaan dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan saat mengembangkan karir karyawan.

c. Pengembangan individu.

Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat langsung bagi karyawan, dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek yang dapat membantu dalam pengembangan karir, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam mengelola pengembangan karir karyawan.

