

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada era sekarang ini yang mengalami perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin pesat, pengembangan karir menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Karir yang berkembang dapat memberikan kepuasan pribadi, pertumbuhan profesional, dan stabilitas finansial. Shopee Express merupakan salah satu perusahaan logistik yang berkembang pesat di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kinerja, *self-efficacy*, dan pengalaman kerja terhadap career development pada karyawan Shopee Express menjadi hal yang relevan untuk dilakukan.

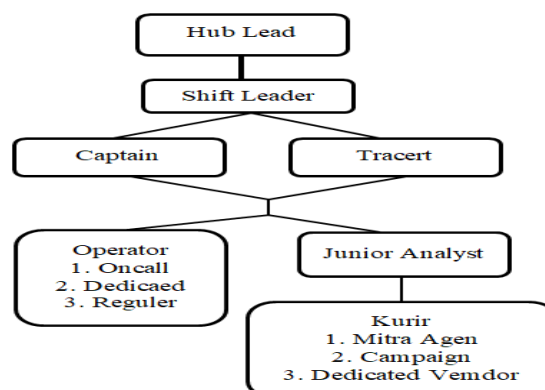
Salah satu perusahaan logistik yang terus berkembang pesat di Indonesia adalah Shopee Express. Shopee Express sebagai bagian dari Shopee, platform e-commerce terkemuka di Asia Tenggara, memiliki peran penting dalam mengantarkan produk kepada konsumen dengan cepat dan efisien (Shopee Express 2024). Untuk mencapai keunggulan kompetitif, Shopee Express harus memastikan bahwa karyawan-karyawan mereka memiliki pengembangan karir yang baik, sehingga dapat memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber daya juga disebut sebagai sumber, tenaga, kemampuan, kekuatan dan keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan di dunia yang semakin hari semakin menuntut seseorang karyawan di dalam suatu

perusahaan untuk dapat selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Schuler (2020:3) adalah mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif dan mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar mengetahui seberapa besar karyawan tersebut dapat mengembangkan karirnya di perusahaan atau organisasi yang ditempati. Karyawan yang dapat memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya tentu akan mendapat kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik.

Bagan 1.1
Struktur Organisasi Shopee Express Kudus



Gambar 1.1 Sumber: Shopee Express Kudus

Bagan 1.1 menggambarkan jenjang karir dalam Shopee Express Kudus, dan hubungannya dengan kompetensi, kinerja, *self-efficacy*, serta pengalaman kerja

sangat jelas, karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu meningkatkan kompetensi, menunjukkan kinerja yang baik, memiliki self-efficacy tinggi, dan mengumpulkan pengalaman kerja yang relevan.

Tabel 1.1
Alur Promosi Jabatan di Shopee Express Kudus

No	Jabatan Lama	Promosi	Persyaratan
1.	Kurir	Junior Analyst	Performa selama 3 bulan mencapai target
2.	Junior Analyst	Tracert / Captain	Performa selama 3 bulan mencapai target
3.	Operator	Tracert / Captain	Pengetahuan System Test
4.	Tracert / Captain	Shift Leader	Performa selama 3 bulan mencapai target
5.	Shift Leader	Hub Lead	Performa selama 3 bulan mencapai target

Sumber: Shopee Express Kudus

Berdasarkan tabel 1 alur promosi jabatan di Shopee Express Kudus dari jabatan lama hanya memerlukan persyaratan dipenuhi selama 3 bulan, hal ini menandakan bahwa *Career Development* berjalan dengan cepat, namun pada kenyataannya terjadi penghambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Tabel 1.2
Data Promosi Karyawan di Shopee Express Kudus Periode 2021-2024

No	Jenis Promosi	Karyawan	Total Karyawan	Prosentase
1.	Kurir => Junior Analyt	20	160	12,5%
2.	Junior Analyst=> Tracert/Captaint	20	160	12,5%
3.	Operator=> Tracert/Captaint	5	160	3,12%
4.	Tracert/Captain=>Shift Leader	3	160	1,87%
5.	Shift Leader=>Hub Lead	3	160	1,87%

Sumber: Shopee Express Kudus

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pengembangan karir di

ShopeeExpress Kudus masih sangat rendah hal ini di buktikan bahwa selama periode 2021-2024 hanya terdapat sejumlah 51 karyawan yang mengalami promosi jabatan.

Tabel 1.3
Data Karyawan di Shopee Express Kudus Periode 2021-2024

No	Jabatan	Pengalaman kerja	Pendidikan	Jumlah
1.	Kurir	-	SMP-SMA	110
2.	Junior Analyst	1-3 Tahun	SMA	20
3.	Operator	1-3 Tahun	SMA-D3	19
4.	Tracert/Captain	1-3 Tahun	S1	5
5.	Shift Leader	1-3 Tahun	S1	5
6.	Hub Leader	2-4 Tahun	S1	1

Sumber: Shopee Express Kudus

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa semua karyawan Shopee Express Kudus memenuhi kriteria pengalaman kerja yang sudah terpenuhi dalam jangka 2021-2024.

Penyebab karyawan tersebut terhambat karirnya yaitu, kinerja karyawan yang kurang, kurangnya rasa percaya diri pada karyawan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih kurang serta pengalaman kerja yang dirasa masih belum maksimal, sehingga banyak yang terus menetap di posisi itu-itu saja.

Membangun karir merupakan salah satu tugas dan perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Menurut Simamora (2020:78), proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang

menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Karena hal ini ada hubungannya dengan pengembangan pegawai, fungsi perencanaan karir menentukan tujuan untuk pengembangan pegawai secara sistematis. Sehingga tujuan karir pegawai perorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi organisasi.

Pengembangan karir sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pengembangan karir, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dari para pegawai akan lebih meningkat. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2021: 290) bahwa *career development* merupakan sebuah usaha yang dijalankan guna meningkatkan kompetensi kerja dari seseorang guna memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh instansi tempat ia bekerja. Setiap pegawai sudah seharusnya diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya, hal tersebut guna memotivasi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya menjadi lebih baik. Melalui pengembangan karir, seorang pegawai tentunya dapat memiliki wawasan yang luas mengenai tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi (Widyanti, 2021: 39).

Seringkali karir menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam organisasi tersebut, sebab pegawai dengan karir yang cemerlang membuktikan bahwa ia adalah seorang profesional dan penuh totalitas dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Proses pengembangan karir yang baik tentunya dapat melahirkan SDM yang kompetitif dan berdaya saing. Hal ini

pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan sebuah organisasi tidak hanya di masa kini dan juga di masa depan. Maka dari itu proses pengembangan karir harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk menghasilkan para karyawan yang unggul.

Handoko (2021:64) menyatakan *career development* adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Sehingga pengembangan karir merupakan hal yang penting terhadap tumbuh kembang pegawai dan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja, *self efficacy* dan pengalaman kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi *career development* yaitu kompetensi. Gordon (2019:223) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu dan dapat memprediksi kinerja yang efektif dan atau superior dalam beragam situasi pekerjaan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka semakin banyak juga peluang yang akan didapat karyawan untuk melakukan pengembangan karirnya di perusahaan. Kompetensi dengan ini merupakan suatu karakteristik yang dapat mendasari seseorang karyawan untuk menunjukkan cara-cara bertindak, berfikir atau menggeneralisasikan situasi yang layak dalam jangka waktu panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Siregar (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Wardhani & Wijaya (2020)

yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan pada *career development* seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kerja ini dapat mempengaruhi persepsi atasan dan rekan kerja terhadap karyawan tersebut, sehingga membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Marlina et al (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh pada *career development*.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi *career development* adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki rekam jejak kinerja yang baik dapat mempunyai peluang yang lebih bagus pada pengembangan karir. Kinerja yang konsisten dan unggul dapat membuka pintu untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, proyek-proyek yang menantang, atau penugasan di unit atau divisi yang berbeda. Dengan demikian, kinerja yang baik dapat membuka peluang pengembangan karir yang lebih baik dan kemajuan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Nofriyanti (2022) menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh positif signifikan pada *career development*. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat pengembangan

karir. Hal ini disebabkan Sepanjang karirnya, seorang karyawan akan menaiki jenjang karir mulai dari jabatan yang terendah sampai jabatan yang tertinggi. Evaluasi kinerja karyawan merupakan alat memberdayakan karyawan supaya sanggup menduduki jenjang karir. Kinerja dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan karir seorang karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Fauzi & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kinerja yang baik akan memiliki kemudahan dalam proses pengembangan karir.

Selain kompetensi dan kinerja yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, *self-efficacy* juga harus diperhatikan. *Self-efficacy* diartikan suatu keyakinan tentang kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil, juga mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya, mobilisasi, motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Konsep *self-efficacy* sendiri berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki keahlian dan pengetahuan pada dirinya, lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam menghadapi semua situasi yang ada. Menurut Alwisol (2019:287), *self-efficacy* berperan sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Selanjutnya *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafaatinur & Santoso (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career development*. *Self-*

efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Individu dengan *self-efficacy* rendah akan cenderung tidak mau berusaha atau tidak menyukai pekerjaan saat dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi dan dapat membantu menentukan berapa banyak upaya yang akan dikeluarkan orang untuk suatu kegiatan, pada saat menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai dan akan berusaha melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan rintangan dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Putri (2021) dan Febriani (2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *career development*.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *career development* adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengalaman kerja yang banyak dapat membentuk karyawan menjadi pribadi yang memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tugas dan beban kerja serta tugas manjerial yang diberikan dalam berbagai situasi. Manulang (2018: 15) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai tahapan untuk memberikan wawasan ataupun keterampilan yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan teknik ataupun metode dari sebuah pekerjaan yang melibatkannya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Modjo et al (2022) memberikan hasil

bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap *career development*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Ayuni (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif pada *career development*. Melalui pengalaman kerja seseorang dapat mengembangkan dan memperbaiki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin terampil dan ahli seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini dapat membuka peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dan naik ke posisi yang lebih tinggi dalam karir.

Berdasarkan latar belakang di atas, penting bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat dan masukan bagi pengembangan karir di Shopee Express Kudus dan diharapkan adanya peningkatan kompetensi, kinerja, *self efficacy* dan pengalaman karyawan yang lebih baik dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis. Maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Kinerja Karyawan, *Self-Efficacy* dan Pengalaman Kerja Terhadap *Career Development* Pada Shopee Express Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini agar tidak meluas maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun yang menjadi ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, kinerja karyawan, *self- efficacy* dan pengalaman kerja.

- b. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *career development*.
- c. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Shopee Express Kudus.
- d. Periode penelitian dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, pengembangan karier menjadi salah satu aspek penting bagi karyawan dan organisasi. Career development atau pengembangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, kinerja karyawan, *self-efficacy* (keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri), dan pengalaman kerja. Namun, sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap perkembangan karier masih menjadi perdebatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap career development karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap career development?
3. Bagaimana pengaruh self-efficacy terhadap career development karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap career development?

Rumusan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut guna memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat mendukung pengembangan karier karyawan dalam suatu organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *career development* pada karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap *career development* pada karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *career development* pada karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap *career development* pada karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang mungkin dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini ditinjau dari :

1. Aspek Akademik

Sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan wawasan konseptual yang berkaitan dengan kompetensi, kinerja, *self-efficacy*, pengalaman kerja, motivasi dan *career development*.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi, kinerja, *self-efficacy*, pengalaman kerja, motivasi dan *career development*.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

(1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan

masukannya bagi perusahaan di dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan menyangkut *career development* di masa yang akan datang.

(2) Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat ditindak lanjuti.

