

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan retail di Indonesia saat ini sedang berkembang pesat seiring dengan kemajuan perekonomian Indonesia, dalam periode tahun 2005 hingga 2013 jumlah gerai usaha retail di Indonesia mengalami pertumbuhan rata-rata sekitar 19% untuk retail modern dan 6% untuk retail tradisional (Hikmawati & Nuryakin, 2017), dimana masyarakat Indonesia banyak yang tertarik ingin ikut terlibat dalam bisnis retail ini, dengan berkembangnya perusahaan retail ini, diharapkan kualitas karyawan yang bekerja juga dapat meningkat. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga dengan harapan SDM yang berkualitas dapat meningkatkan penjualan di bisnis retail ini, salah satu bisnis retail yang sedang berkembang saat ini adalah supermarket, dimana dalam satu tempat bisa menyediakan berbagai macam kebutuhan kehidupan sehari-hari.

Supermarket ini tentu memiliki sebuah kelompok agar kegiatan dalam supermarket ini dapat berjalan dengan baik, kelompok tersebut adalah organisasi karyawan yang berada pada supermarket tersebut, sebagai karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, bagaimana mereka mengatur dan keahlian apa yang karyawan tersebut miliki dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Ketika hasil kerja mereka dinilai maka karyawan tersebut pasti mendapat suatu *reward*, oleh karena

itu karyawan akan berusaha semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang mereka inginkan.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi semua perusahaan, dimana untuk mewujudkan perusahaan yang *ber-profit oriented* harus memiliki karyawan yang berprestasi. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, ada karyawan yang dalam pekerjaannya baik dan ada pula karyawan yang dalam pekerjaannya tidak baik. Perusahaan harus dapat mengelola karyawannya sebagai Sumber Daya Manusia yang baik, Perusahaan dapat melihat karyawannya menjadi SDM berkualitas dari kegiatan sehari-harinya.

Menjalani kehidupan sehari-hari tidaklah mudah, ada yang sudah merencanakan tetapi tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakannya. Untuk dapat berjalan dengan lancar perencanaan harus disusun dengan baik. Perencanaan merupakan suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai dimasa yang akan datang serta menetapkan tahapan – tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sebagian kalangan berpendapat bahwa perencanaan merupakan suatu aktifitas yang dibatasi oleh lingkup tertentu, sehingga perencanaan, lebih jauh diartikan sebagai kegiatan terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Artinya perencanaan merupakan suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai dimasa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Dengan demikian, proses perencanaan dilakukan dengan menguji berbagai arah pencapaian serta mengkaji berbagai ketidakpastian yang ada, mengukur kemampuan

(kapasitas) kita untuk mencapainya kemudian memilih arah-arah terbaik serta memilih langkah-langkah untuk mencapainya.

Perencanaan dengan baik yaitu dengan manajemen diri (*self management*). *Self management* adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk memunculkan dan memonitor sendiri pikiran, perasaan, dan perilaku untuk mrncapai tujuan tertentu (Adicondro, 2011). Karyawan berprestasi memiliki manajemen diri yang baik, sehingga perusahaan akan dapat mengolah SDM dengan maksimal.

Karyawan yang manajemen dirinya kurang baik bisa dengan mudah melakukan kesalahan dan tidak dapat berkembang menjadi lebih baik. Seorang karyawan ketika menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut harus mempersiapkan syarat apa saja yang harus dipenuhi sesuai standar operasional prosedur, sehingga dapat memperbaiki *self management* masing-masing karyawan.

Karyawan yang memiliki manajemen diri bagus dapat membagi-bagi waktu mana pekerjaan yang harus di selesaikan terlebih dahulu dan mana pekerjaan yang dapat di selesaikan terakhir. Karyawan yang manajemen dirinya bagus sebelum memulai pekerjaan mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Selain istilah manajemen diri ada sebuah istilah yang memiliki kaitan dengan manajemen diri seseorang yaitu kompetensi diri atau *self competence*. Kompetensi setiap karyawan nilainya sangatlah penting bagi perusahaan. Kompetensi menurut Wibowo (2015: 271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, kita dapat melihat jika karyawan tersebut memiliki *self competence* yang bagus maka hasil pekerjaan akan mengikuti bagus juga, dan jika *self competencenya* jelek maka hasil pekerjaan akan mengikuti jelek juga. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan harus dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM perusahaan tersebut, kemampuan karyawan dalam suatu pekerjaan bisa membuat karyawan tersebut berkembang dan menjadi aset yang bernilai tinggi bagi perusahaan.

Perusahaan dapat melihat karyawannya menjadi SDM yang berkualitas dari kegiatan sehari-harinya melalui tingkat manajemen diri (*self management*) dan kompetensi diri (*self competence*). Perusahaan dapat mengembangkan karyawannya menjadi lebih bagus yaitu dengan pengembangan karir atau kita sebut jenjang karir. Menurut Wahjono (2015: 117) karir adalah rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dilalui seseorang karyawan mulai dari tingkat terbawah saat pertama kali masuk kerja sampai saat terakhir di suatu perusahaan. Ada 4 indikator untuk penentu dalam keberhasilan karir yaitu keberhasilan kerja, kepuasan kerja, pertumbuhan dan pengembangan keterampilan, keberhasilan bergerak melalui tahapan kehidupan (muda, lajang, menikah, beranak, dan bermenantu). Kondisi *self management* dan *self competence* yang saat ini terjadi dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1.1 Self Management dan Self Competence Saat ini

Self Management	Self Competance
Karyawan menjalankan operasional keseharian sesuai dengan SOP perusahaan	Karyawan memiliki kemampuan dalam pekerjaan mereka sesuai SOP perusahaan
Kasir	Kasir
Kebersihan	Kemampuan untuk teliti dalam keuangan
Kelengkapan	Kemampuan menghafal program promo dan kode promo
Persiapan	
Grocery	Grocery
Kebersihan	Kemampuan dalam penataan barang grocery
Kelengkapan	Memiliki kondisi tubuh yang prima
Persiapan	Kemampuan pengolahan barang gudang
	Kemampuan mengalokasi stock agar tidak over
Perishable	Perishable
Kebersihan	Kemampuan dalam melikat kondisi kesegaran buah, sayur, daging
Kelengkapan	Kemampuan menggunakan alat bantu operasional seperti Pisau, Timbangan, Warping, Bonso, Alat pengiling daging
Persiapan	Kemampuan untuk memfilet ikan, ayam, daging
	Kemampuan untuk mengalokasi stock agar tidak over
Administrasi Staff	Administrasi Staff
Kebersihan	Kemampuan penggunaan Komputer, Program MS Office
Kelengkapan	Kemampuan administrasi, Input data stock, proses data toko, proses sistem komputer
Persiapan	
Price Checker	Price Checker
Kebersihan	Kemampuan olah data harga toko, seperti cek harga, update harga, pergantian harga baru, harga promosi
Kelengkapan	
Persiapan	
Asistan Store Leader	Asistan Store Leader
Kebersihan	Kemampuan menjalankan semua kegiatan diatas
Kelengkapan	Mengorganisasi level staf - team leader
Persiapan	
Store Leader	Store Leader
Kebersihan	Kemampuan menjalankan semua kegiatan diatas
Kelengkapan	Mengorganisasi level staf - Assistan Store Leader
Persiapan	Bertanggung jawab atas semua yang terjadi di supermarket.

Sumber : PT LION SUPERINDO 2019

Tabel tersebut diatas dapat kita ketahui manajemen diri dan kompetensi diri karyawan yang saat ini dibutuhkan dalam perusahaan PT LION SUPERINDO sesuai SOP (Standart Operasional Procedure) di perusahaan tersebut.

Dengan melihat manajemen diri (*self manajemen*) dan kompetensi diri (*self competence*) dapat menentukan tingkat pengembangan karir karyawan tersebut semakin meningkat atau semakin menurun atau juga tetap pada tingkat pengembangan karir di supermarket, pengembangan karir adalah upaya karyawan dalam mewujudkan rencana karirnya, perwujudan ini bisanya didukung oleh departemen SDM.

Karyawan yang manajemen diri dan kompetensi diri baik maka karir dalam pekerjaan tersebut bisa berkembang semakin meningkat. Karyawan yang manajemen diri dan kompetensi diri tidak baik maka karir dalam pekerjaannya tidak dapat berkembang dan hanya menetap pada posisinya sekarang, di dalam perusahaan karyawan yang lebih tua belum tentu pengembangan karirnya lebih baik dari karyawan yang lebih muda dan sebaliknya. Setiap karyawan pasti ingin memiliki karir yang baik dalam pekerjaannya dan jika karyawan itu malas-malasan maka karir mereka tidak akan bisa berkembang, menurut Wahjono (2015: 121).

Karyawan supermarket memiliki kesempatan berkembang di bisnis retail ini. Salah satu perusahaan retail yang berkembang saat ini di bisnis supermarket adalah PT LION SUPER INDO di cabang Tropodo, Jemursari, Wadung asri memiliki jumlah 120 karyawan, dengan perusahaan yang sudah berkembang memiliki karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi merupakan hal yang diutamakan.

PT LION SUPER INDO memiliki program pengembangan karir di supermarket dari *level job staff, senior staff/ team leader, assistant store leader, store leader*. Dimana ada karyawan yang jenjang karirnya cepat naik dan ada pula yang tetap. Ada karyawan yang memiliki pengembangan karir bagus dan ada karyawan yang memiliki pengembangan karir buruk, ada yang mendapatkan pengembangan karir dengan kurun waktu kurang dari 5 tahun sudah menjadi *team leader*, dan ada yang lebih dari 5 tahun tetapi karirnya belum berkembang masih di posisi *staff*, Semua itu dapat di lihat dari kualitas karyawannya apakah *self management* dan *self competence* dinilai baik atau buruk.

Tabel 1.2 KARIR KARYAWAN PT LION SUPERINDO Tahun 2019

JEMURSARI			WADUNG ASRI			TROPODO		
MASA KERJA (THN)	JUMLAH KARYAWAN	LEVEL JOB	MASA KERJA (THN)	JUMLAH KARYAWAN	LEVEL JOB	MASA KERJA (THN)	JUMLAH KARYAWAN	LEVEL JOB
1	2 KARYAWAN	STAFF	1	4 KARYAWAN	STAFF	1	1 KARYAWAN	Assistan Store Leader
2	6 KARYAWAN	STAFF	2	1 KARYAWAN	Assistan Store Leader	1	3 KARYAWAN	STAFF
3	1 KARYAWAN	STAFF	2	2 KARYAWAN	STAFF	3	9 KARYAWAN	STAFF
4	1 KARYAWAN	STAFF	3	5 KARYAWAN	STAFF	4	1 KARYAWAN	TEAM LEADER
5	11 KARYAWAN	STAFF	4	1 KARYAWAN	STAFF	4	1 KARYAWAN	STAFF
6	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	5	1 KARYAWAN	STAFF	5	4 KARYAWAN	STAFF
8	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	6	2 KARYAWAN	STAFF	6	3 KARYAWAN	STAFF
	5 KARYAWAN	STAFF	7	1 KARYAWAN	STORE LEADER	7	1 KARYAWAN	STAFF
9	2 KARYAWAN	STAFF	8	3 KARYAWAN	STAFF	8	2 KARYAWAN	TAEAM LEADER
10	2 KARYAWAN	STAFF	9	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	8	3 KARYAWAN	STAFF
11	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	9	1 KARYAWAN	STAFF	9	1 KARYAWAN	TEAM LEADER
	5 KARYAWAN	STAFF	10	1 KARYAWAN	STAFF	10	2 KARYAWAN	STAFF
15	1 KARYAWAN	ASSISTAN STORE LEADER	11	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	11	2 KARYAWAN	STAFF
17	3 KARYAWAN	STAFF	11	2 KARYAWAN	STAFF	17	1 KARYAWAN	TEAM LEADER
19	1 KARYAWAN	STAFF	16	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	18	1 KARYAWAN	STAFF
20	1 KARYAWAN	STORE LEADER		1 KARYAWAN	STAFF	22	1 KARYAWAN	Assistan Store Leader
	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	17	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	25	1 KARYAWAN	STORE LEADER
21	1 KARYAWAN	ASSISTAN STORE LEADER		1 KARYAWAN	ASSISTAN STORE LEADER			
23	1 KARYAWAN	TEAM LEADER	20	1 KARYAWAN	STAFF			

Sumber : PT LION SUPERINDO June 2019

Tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa pengembangan karir terlihat ada karyawan di Tropodo dapat mencapai level team leader dalam jangka waktu 4 tahun, sedangkan pada level staff terdapat karyawan yang masa kerjanya sampai mencapai 20 tahun, lebih dari karyawan yang bisa naik dalam jangka waktu 4 tahun belum ada peningkatan karir, dari perbedaan data diatas dapat dikatakan bahwa level job staff yang memiliki karir masa kerja lebih dari 4 tahun berarti bahwa karyawan tersebut belum memiliki perkembangan karir yang bagus, sedangkan jika karyawan tersebut sudah lama menetap pada posisi staff maka karyawan tersebut seharusnya sudah memiliki pengalaman dalam memanjagent diri (*self management*) dan keahlian kompetensi diri (*self competence*), dari kesenjangan diatas penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *self management* dan *self competence* terhadap pengembangan karir karyawan.

Pendekatan-pendekatan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk menganalisis manajemen diri (*self management*) dan kompetensi diri (*self competence*) dengan tingkat pengembangan karir karyawan, sehingga penulis mengadakan penelitian dengan judul: PENGARUH *SELF MANAGEMENT* DAN *SELF COMPETENCE* PADA PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI SUPERMARKET.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *self management* terhadap pengembangan karir karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *self competence* terhadap pengembangan karir karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *self management* dan *self competence* secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan?

C. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam beberapa hal agar penelitian ini dapat membahas lebih focus dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini memfokuskan kepada “Pengaruh *self management* dan *self competence* pada pengembangan karir karyawan di Supermarket”.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan yang cukup jelas berdasarkan rumusan masalah diatas, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh *self management* terhadap pengembangan karir karyawan.
2. Mengetahui pengaruh *self competence* terhadap pengembangan karir karyawan.

3. Mengetahui pengaruh *self management* dan *self competence* secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terutama

1. Manfaat secara praktis

a. Bagi pihak PT LION SUPER INDO

- Digunakan sebagai bahan masukan untuk mengadakan evaluasi dalam melihat perkembangan karyawan, khusus dalam pengembangan karir bagi karyawannya.
- Mengetahui pengaruh manajemen diri dan kompetensi diri terhadap karir karyawan sehingga dapat memaksimalkan potensi setiap karyawan.
- Mengetahui tingkat manajemen diri dan kompetensi diri karyawannya jika baik bisa ditingkatkan lagi dan jika jelek bisa diperbaiki sehingga kualitas karyawan menjadi semakin meningkat

b. Bagi lembaga terkait

Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat melihat dari *self management* dan *self competence* dalam pekerjaan karyawan dan membuat kebijaksanaan baru untuk pengembangan karir.

2. Manfaat secara teoritis

a. Pembaca

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca mengenai apakah itu *self management* dan *self competence*, apakah pengaruhnya dengan tingkat pengembangan karir karyawan

b. Peneliti Berikut

Dijadikan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

c. Peneliti yang Bersangkutan

Menambah ilmu pengetahuan yang telah dimiliki peneliti, untuk dapat dijadikan pengalaman penelitian dan dapat dikembangkan dimasa mendatang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, permasalahan, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi gambaran dan diskripsi variable penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variable penelitian, metode pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, dan prosedur analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang semua hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS 20

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk perusahaan dan pembaca.