

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut dapat tercapai bila kinerja karyawan di perusahaan efisien dan efektif, untuk itu perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan dan melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, pengembangan karir dan motivasi kerja. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan juga diperlukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi misalnya diberikan penghargaan.

Menurut Djestawana (dikutip di Busro, 2018:276) Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan

menyebabkan semakin meningkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai.

Menurut Busro (2018:51) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan akan terpelihara pula.

Secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Multi Media Selular Baturaja, atau sering dikenal dengan MMS adalah anak perusahaan dari Erajaya Group yang bergerak di bidang distributor produk Indosat Ooredoo dan ritel perangkat telekomunikasi seluler. Seperti ponsel dan tablet, kartu modul identitas pelanggan (SIM Card), isi ulang voucher operator jaringan seluler, aksesoris, perangkat internet of Things (IoT) dan Google Play, voucher kartu.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Pengembangan Karir Pada PT. Multi
Media Selular Baturaja

No	Indikator	Jawaban					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Variabel Pengembangan Karir (X1)							
A. Perencanaan Karir							
1	Adanya kesempatan dalam mengembangkan karir.	12	8	-	-	-	3,6
2	Persyaratan pengembangan karir mempengaruhi perencanaan karir karyawan.	11	9	-	-	-	3,55
3	Karyawan merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang	7	13	-	-	-	3,35
B. Pengembangan Karir Individu							
4	Karyawan harus memiliki keinginan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi.	10	10	-	-	-	3,5
5	Karyawan bertanggung jawab atas perkembangan karir mereka.	9	11	-	-	-	3,45
6	Karyawan memiliki inisiatif untuk mengembangkan karir	6	14	-	-	-	3,3
C. Pengembangan Karir Didukung Oleh Departemen SDM							
7	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah lama bekerja.	0	3	7	10	-	1,65
8	Perusahaan lebih mengutamakan karyawan yang berprestasi dan berpendidikan tinggi untuk dapat dipromosikan.	8	12	-	-	-	3,4
9	Perusahaan selalu menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.	-	5	5	10	-	1,75
D. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja							
10	Apresiasi yang diberikan perusahaan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.	-	6	7	7	-	1,95

Lanjutan Tabel 1.1

11	Sulit bagi karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi	4	11	5	-	-	2,95
12	Perusahaan memberikan umpan balik berupa informasi dan evaluasi kinerja kepada karyawan	5	11	4	-	-	3,05

Sumber: Hasil olah data kuesioner awal (2021)

Berdasarkan data pada tabel hasil prasurvey di atas, penulis melihat dari jawaban beberapa responden terhadap kuisisioner awal mengenai fenomena pengembangan karir yang terjadi pada PT. Multi Media Selular Baturaja yaitu bahwa karyawan masih kesulitan dalam mengembangkan karirnya. dilihat dan dapat dibuktikan dengan hasil dari rata-rata yang terkecil yaitu sebesar 1,75 yang menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan masih kesulitan dalam memahami produk maupun operasional. Hal tersebut menyebabkan banyak karyawan kesulitan dalam mencapai target. Selain itu, promosi jabatan yang dilakukan pada PT. Multi Media Selular Baturaja juga masih kurang, dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 1,65 yaitu ada karyawan yang sudah lama bekerja dan sudah memenuhi syarat pengembangan karir (mencapai target) tetapi jabatannya belum juga naik atau masih diposisi yang sama. Seperti karyawan pada bagian *canvasser* dibutuhkan waktu cukup lama untuk dapat mengembangkan karirnya menjadi *supervisor*. Sehingga untuk menduduki posisi lebih tinggi dibutuhkan waktu yang cukup lama dan sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pengembangan karir.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Multi Media
Selular Baturaja

No	Indikator	Jawaban					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Variabel Motivasi Kerja (X2)							
A. Kebutuhan Fisiologis							
1	Apakah gaji yang diberikan perusahaan telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.	13	7	-	-	-	3,65
2	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	5	13	2	-	-	3,15
3	Kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan perumahan dapat terpenuhi.	14	6	-	-	-	3,7
B. Kebutuhan Rasa Aman							
4	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik.	8	12	-	-	-	3,4
5	Peralatan dan perlengkapan bekerja diperusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan.	5	13	2	-	-	3,15
6	Kepastian program pensiun atau hari tua.	4	10	6	-	-	2,9
C. Kebutuhan Sosial							
7	Hubungan sesama rekan kerja diperusahaan ini cukup baik.	13	5	2	-	-	3,55
8	Saya dapat berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.	9	11	-	-	-	3,45
9	Pemimpin dapat memberikan bimbingan dan berinteraksi dengan baik terhadap bawahannya.	-	5	6	9	-	1,8
D. Kebutuhan Akan Kehormatan							
10	Atasan memberikan apresiasi yang sesuai bagi bawahan yang berprestasi bila mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.	-	6	5	9	-	1,85

Lanjutan Tabel 1.2

11	Perusahaan mengakui kemampuan dan keahlian serta efektivitas kerja setiap karyawannya.	9	7	4	-	-	3,25
12	Pemimpin memberikan kedudukan atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.	5	12	3	-	-	3,1
E. Kebutuhan Aktualisasi Diri							
13	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	1	5	5	9	-	1,9
14	Pemimpin dapat mempertimbangkan pendapat/masukan dari bawahannya.	-	4	6	10	-	1,7
15	Perusahaan memberikan penghargaan karena keinginan dan kemampuan seseorang karyawan atas kinerjanya.	3	17	-	-	-	3,15

Sumber: Hasil olah data kuesioner awal (2021)

Berdasarkan tabel hasil prasurvey di atas, fenomena yang terjadi dalam motivasi kerja yaitu bahwa *branch manager* kurang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, dapat dilihat dan dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 1,8 dengan permasalahan yaitu kurangnya pemberian bimbingan atau arahan kepada bawahannya. Sehingga menimbulkan kebingungan pada bawahan dalam bekerja dan membuat karyawan sulit untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Hal tersebut juga disebabkan karena interaksi atau hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan masih kurang. Selain itu, untuk karyawan yang telah mencapai target, perusahaan masih kurang memberikan apresiasi yang sesuai dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 1,85. Sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam mencapai target.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Media
Selular Baturaja

No	Indikator	Jawaban					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Variabel Kinerja Karyawan (Y)							
A. Kualitas (mutu)							
1	Kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	9	11	-	-	-	3,45
2	Untuk mendapatkan kualitas yang baik karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	13	7	-	-	-	3,65
B. Kuantitas (jumlah)							
3	Saya selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan setepat mungkin.	5	15	-	-	-	3,25
4	Perusahaan menuntut karyawan agar bekerja selalu mencapai target.	6	14	-	-	-	3,3
C. Waktu (jangka waktu)							
5	Dalam menyelesaikan target, karyawan selalu tepat waktu.	-	5	4	11	-	1,7
6	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari dari pada membuang waktu yang tersisa.	-	4	7	9	5	2
D. Penekanan Biaya							
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya.	7	13	-	-	-	3,35
8	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.	6	14	-	-	-	3,3
E. Pengawasan							
9	Atasan selalu mengawasi apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami kesulitan.	3	12	5	-	-	2,9

Lanjutan Tabel 1.3

10	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.	8	12	-	-	-	3,4
F. Hubungan Antar Karyawan							
11	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.	11	9	-	-	-	3,55
12	Saya berusaha membina hubungan baik dengan orang-orang dilingkungan ditempat saya bekerja.	12	8	-	-	-	3,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner awal (2021)

Berdasarkan tabel hasil prasurvei di atas, permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dan dibuktikan dengan nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 1,7 yang menunjukkan bahwa tidak semua karyawan bisa mencapai target dengan tepat waktu, karena tingkat kesulitan masing-masing karyawan itu berbeda-beda. Masing-masing karyawan harus memikirkan strategi dalam pencapaian target. Kurangnya dorongan juga menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga dalam pencapaian target kurang maksimal.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MEDIA SELULAR BATURAJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi mahasiswa sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan

dengan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.