

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Usaha perusahaan untuk terus bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain harus dapat menguasai sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia yang tidak dapat ditunda lagi.

Motivasi memegang peranan yang penting dalam mendorong pencapaian perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka bisa dilihat dari kebiasaan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dari diri seseorang yang ditandai dengan adanya perubahan terhadap sikap dan kinerja dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (Karmita, Suphartha, & Priantini, 2016) yang berjudul “Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). Aspek lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir karyawan dalam perusahaan yang sehat dan prospektif, artinya setiap orang yang bergabung dalam organisasi atau perusahaan memiliki

harapan pengembangan karir di dalamnya. Karena itu dibutuhkan penetapan karir untuk mengawali jenjang karir. Idealnya setiap karyawan mendapat informasi yang jelas mengenai kompetensi mereka untuk mencapai jabatan atau posisi yang potensial. Karyawan dalam perusahaan mempunyai potensi untuk mencapai karir yang baik yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pengembangan karir dimulai dengan kegiatan atau tindakan-tindakan melakukan analisa kompetensi yang dibutuhkan perusahaan, disertai proses pemetaan kemampuan yang ada pada karyawan, membuat perencanaan karir dan dilanjutkan dengan program pelatihan dan pengembangan. Perusahaan-perusahaan yang berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima.

Penelitian oleh (Wita Indrayani, 2017) berjudul “Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Bali : Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi” menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dalam hal ini ditentukan oleh prestasi kerja seseorang, pengalaman, pendidikan yang baik, dan beberapa nasib yang baik dalam peran karir seseorang. Bagi perusahaan, proses dan pengembangan karir tersebut dapat diupayakan melalui pembinaan karyawan ke arah *the right man on the right place*. Untuk itu perlu konsep proses karir dan perkembangannya yang jelas, sistematis, dan terencana dengan baik.

Setiap perusahaan harus memperhatikan hak-hak karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya ini harus dikelola dengan baik, juga penting untuk membentuk suasana kerja yang membangun peran karyawan lebih aktif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan akan mau dan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

PT Pollux Barelang Megasuperblok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property. PT Pollux Barelang Megasuperblok berdiri pada Desember 2015 yang memiliki kantor pusat (*Head Office*) yang bernama PT Pollux Properties yang berlokasi di Jakarta, sedangkan salah satu cabangnya berlokasi di Kota Batam yang berada di Jalan Engku Putri No. 1 (satu), Kota Batam. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dianggap adalah bagian dari penggerak aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini PT Pollux Barelang Megasuperblok memiliki 130 karyawan. Berikut table data karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Personalia/HRD	1
2	General Manager	1
3	Manager	1
4	<i>Account Payable</i>	3
5	<i>Account Receivable</i>	3
6	<i>Collection</i>	6
7	Admin Sales Marketing	3
8	<i>Legal</i>	5
9	<i>Tax Officer</i>	5
10	<i>Project Officer</i>	30
11	<i>Marketing</i>	36
12	KPA	1

13	<i>Marcomm</i>	4
14	Supervisor Accounting	1
15	Administrasi	4
16	<i>Resepcionist</i>	1
17	<i>Helper</i>	20
18	<i>Driver</i>	4
19	<i>Cleaning Service</i>	1
Total		130

Sumber :PT Pollux Barelang Megasuperblok, (2019)

Fenomena yang terjadi pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam antara lain yaitu rendahnya motivasi kerja terhadap peraturan jam kerja dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan merasa kompensasi berupa gaji dan insentif diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Keadaan demikian harus diantisipasi oleh perusahaan karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Dampak dari itu semua mencerminkan pada hal-hal yang negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja, dan lain-lain. Motivasi bekerja pegawai yang menurun akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas karyawan menjadi menurun.

Fenomena lainnya terjadi masalah dalam proses pengembangan karir karyawan, maka dari itu PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam melakukan program pelatihan karyawan sesuai dengan bidang serta tugas masing-masing. Namun tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut sehingga berkurangnya motivasi dalam diri karyawan dan juga

wawasan pengetahuan karyawan menjadi tidak berkembang. Dari hasil pengamatan peneliti, kondisi diatas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut motivasi dan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan karir seseorang. Pengembangan karir seseorang dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada karyawan terkait peluang karir dan merencanakan program pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan individu. PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam tidak mustahil memberikan tingkat jenjang karir kepada karyawan yang berpotensi dan berprestasi baik di perusahaan. Pengembangan karir karyawan yang lamban membuat departemen sumber daya manusia juga akan terhambat dalam pekerjaan dengan karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti tertarik mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah:

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Motivasi karyawan yang masih rendah.
2. Kurang adanya motivasi dari atasan.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.

4. Belum adanya standar ideal dalam mengukur kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Karena itu peneliti merasa perlu untuk melakukan pembatasan penelitian dalam hal :

1. Penelitian ini berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir pada kinerja karyawan.
2. Objek penelitian adalah PT Pollux Barelang Megasuperblok.
3. Data yang digunakan adalah karyawan PT Barelang Megasuperblok Kota Batam sejumlah 130 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.
3. Pengaruh pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi dan pengembangan karir pada masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Perusahaan PT Pollux

Barelang Megasuperblok Batam, dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajer HRD (*Human Resource Department*) untuk dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian teori bagi mahasiswa Universitas Putera Batam lainnya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.