

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada diorganisasi harus selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di setiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat

mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dan menurut peneliti, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pengembangan karier.

Motivasi kerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang saling berkaitan. Kinerja karyawan akan rendah apabila karyawan tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga.

Penelitian ini diperkuat oleh Lakoy (2013). Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengembangan karier juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis terhadap jenjang karier karyawannya akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Jenjang karier adalah suatu aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan karier masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin kariernya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai

pihak yang memfasilitasi pengembangan karier karyawan sebaiknya dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan karier merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

PT *Racer Technology* Batam adalah perusahaan didirikan oleh bapak Willy Koh, perusahaan ini bergerak dalam bidang *Plastic Injection Molding* (Injeksi Molding), suatu metode pembentukan material termoplastik di mana material yang meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh plunger ke dalam cetakan yang didinginkan oleh air sehingga mengeras. PT *Racer Technology* Batam berlokasi di Komplek Hijrah Industrial Estate Blok F No. 3, Jl. Laksamana Bintan, Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. PT *Racer Technology* Batam ini berdiri sejak tahun 1999 dalam persaingan dunia bisnis yang sangat ketat saat ini, kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting agar dapat menjadi competitor yang handal. Dan masalah yang cenderung dihadapi manajemen adalah kinerja karyawan yang masih terbilang kurang.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT *Racer Technology* Batam cenderung mengenai motivasi kerja yang kurang optimal dan hal tersebut tentunya juga berdampak kurang baik terhadap kinerja perusahaan. Penilaian motivasi yang kurang optimal tersebut dapat dinilai dari jumlah keterlambatan yang terjadi dalam kurun waktu delapan bulan terakhir.

**Tabel 1. 1** Data Motivasi Kerja PT *Racer Technology* Batam

| Tahun | Jumlah Kenaikan Jabatan | Delta |
|-------|-------------------------|-------|
| 2017  | 14                      | -     |
| 2016  | 9                       | 5     |
| 2015  | 12                      | 3     |
| 2014  | 11                      | 1     |
| 2013  | 8                       | 3     |
| 2012  | 12                      | -4    |

**Sumber:** PT *Racer Technology* Batam

Dapat di lihat dari tabel 1.1 di atas bahwa jumlah kenaikan jabatan tiap tahunnya terbilang cukup rendah jika di bandingkan dengan jumlah karyawan yang ada di PT *Racer Technology* Batam yang berjumlah 158 tenaga kerja, motivasi kerja yang rendah diduga dapat disebabkan oleh jumlah kenaikan jabatan yang terbilang jarang, di karenakan karyawan merasa bahwa dirinya sulit berkembang di perusahaan yang kurang mementingkan karirnya, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 5, tahun 2015 terdapat delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 3, tahun 2014 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 1, tahun 2013 terdapat delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak 3, dan tahun 2012 delta jumlah kenaikan jabatan sebanyak -4, Ini berarti variabel motivasi kerja masih layak untuk di teliti.

**Tabel 1. 2** Data Pengembangan Karier PT *Racer Technology* Batam

| Tahun | Jumlah Pelatihan terhadap Karyawan | Delta |
|-------|------------------------------------|-------|
| 2017  | 22                                 | -     |
| 2016  | 18                                 | 4     |
| 2015  | 16                                 | 2     |
| 2014  | 19                                 | -3    |
| 2013  | 13                                 | 6     |
| 2012  | 10                                 | 3     |

**Sumber:** PT *Racer Technology* Batam

Dari tabel 1.2 di atas terlihat bahwasanya pelatihan yang diberikan terhadap karyawan terbilang cukup rendah jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada di PT *Racer Technology* Batam yang berjumlah 158 tenaga kerja, karyawan akan merasa kurang berharga bagi perusahaan jika jarang diberikan pelatihan dari pihak perusahaan dan karyawan juga akan merasa bahwa wawasan mereka tidak berkembang, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 4, tahun 2015 terdapat delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 2, tahun 2014 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak -3, tahun 2013 terdapat delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 6, dan tahun 2012 delta jumlah pelatihan terhadap karyawan sebanyak 3, Ini berarti variabel pengembangan karir masih layak untuk di teliti.

**Tabel 1. 3** Data Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam

| Tahun | Kesesuaian Jumlah Target dalam bekerja (%) | Delta |
|-------|--|-------|
| 2017  | 82   | 0     |
| 2016  | 90   | -8    |
| 2015  | 87   | 3     |
| 2014  | 92   | -5    |
| 2013  | 86   | 6     |
| 2012  | 90   | -4    |

**Sumber:** PT *Racer Technology* Batam

Dari tabel 1.3 di atas terlihat bahwa target output yang dihasilkan masih kurang baik, dikarenakan target yang di tentukan oleh perusahaan sudah diperhitungkan berdasarkan kemampuan pekerja. Namun pada nyatanya target tersebut masih saja tidak tercapai. Maka dari data ini dapat kita lihat bahwa

kinerja karyawan di PT *Racer Technology* Batam masih kurang maksimal, dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -8, tahun 2015 terdapat delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak 3, tahun 2014 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -5, tahun 2013 terdapat delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak 6, dan tahun 2012 delta jumlah kesesuaian jumlah target dalam kerja sebanyak -4, Ini berarti kinerja karyawan memang layak untuk diteliti.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin memperdalam mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT *Racer Technology* Batam. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang mungkin menyebabkan rasa solidaritas yang rendah dan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Karyawan yang mungkin merasa terdapat jarak antara perusahaan dengan para karyawan karena kurangnya pendekatan dan motivasi dari pimpinan.
4. Karyawan yang cenderung merasa masa depan mereka kurang pasti karena pengembangan karier yang tidak jelas dan kurang sistematis.
5. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dan mungkin disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang dan pengembangan karier yang tidak sistematis.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan penelitian ini adalah ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan PT *Racer Technology* Batam”

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?
2. Apakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Racer Technology* Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan kinerja yang terjadi di perusahaan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan mengenai motivasi kerja dan pengembangan karier yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, rujukan, acuan, dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi Universitas Putera Batam.