

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam struktur sebuah entitas organisasi, dimana kesuksesan dan prestasi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan serta kualitas individu yang membentuknya. Dalam konteks ini, peran dan kontribusi yang dibawa oleh sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam menentukan arah serta capaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis menjadi kunci utama bagi sebuah organisasi untuk memastikan kelangsungan serta pertumbuhan yang berkelanjutan.

Pengembangan karir sebagai suatu proses yang mencakup identifikasi potensi karir yang dimiliki oleh individu serta penelusuran bahan-bahan yang relevan guna memaksimalkan pengembangan potensi tersebut secara holistik. Proses ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap kemampuan, minat, dan nilai-nilai individu untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Dalam mengelola pengembangan karir, penting untuk mengakui bahwa hal ini tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan profesional semata, tetapi juga dengan pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan (Simatupang *et al.*, 2024: 3).

Motivasi kerja sebagai suatu dinamika kompleks yang dapat mendorong individu untuk mengambil tindakan dan menunjukkan perilaku tertentu di tempat kerja. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga menginspirasi individu untuk berinovasi, meningkatkan

kinerja, dan mencapai kepuasan pribadi dalam pekerjaan para karyawan. Dalam esensinya, motivasi kerja mencakup rangkaian proses yang dapat menggerakkan individu untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi sambil memenuhi kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka (Firwish & Suhardi, 2020: 266).

Beban kerja sebagai kumpulan tugas atau aktivitas yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu yang ditentukan. Dalam beban kerja, terdapat beragam jenis tugas yang meliputi berbagai tingkat kompleksitas dan urgensi, yang memerlukan alokasi waktu dan sumber daya yang tepat untuk menyelesaikannya dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, penting bagi individu atau tim untuk dapat mengelola suatu beban kerja karyawan dengan baik agar dapat mencapai suatu hasil yang diinginkan dalam batas waktu yang telah ditetapkan (Saputro & Akbar, 2024: 417).

Kinerja karyawan adalah cerminan dari sejauh mana seorang individu berhasil menjalankan tugasnya dengan memperhatikan tanggung jawab yang telah dipercayakan padanya. Hal ini tidak hanya mencakup aspek kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga seberapa efisien karyawan tersebut mampu menghasilkan. Dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan melihat sejauh mana karyawan dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta sejauh mana para karyawan tersebut dapat mencapai yang telah ditetapkan (Arif & Prahiawan, 2024: 25).

PT Flextronics Technology Batam adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berbasis di Kota Batam. Perusahaan ini dikenal sebagai penyedia fasilitas perakitan elektronik untuk berbagai peralatan asli manufaktur. Dengan lokasinya

yang strategis di Batam, Flextronics Technology telah menjadi salah satu pilihan utama bagi perusahaan-perusahaan manufaktur untuk memproduksi beragam produk elektronik. Dengan fasilitasnya yang modern dan tim yang terampil, PT Flextronics Technology Batam telah berhasil membangun reputasi yang kuat dalam industri manufaktur, memberikan layanan berkualitas tinggi dan solusi perakitan yang inovatif kepada pelanggan mereka.

Pengembangan karir di PT Flextronics Technology Batam masih belum mencapai tingkat optimal dalam memberikan kesempatan pengembangan kepada para karyawannya, terutama bagi mereka yang bekerja sebagai operator produksi. Masih ada ruang untuk meningkatkan sistem pengembangan karir yang lebih efektif dan inklusif bagi seluruh karyawan. Dalam hal ini terdapat jumlah karyawan pada PT Flextronics Technology Batam sebagaimana dapat diuraikan di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Flextronics Technology Batam

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Assistant Leader	30
2	Leader	30
3	Supervisor	5
4	Assistant Manager	8
5	Manager	8
6	Operator Produksi	122

Sumber: PT. Flextronics Technology Batam (2023)

Dari Tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan bahwasanya terdapat karyawan dengan berbagai jabatan. Namun, dalam upaya meningkatkan pengembangan karir di PT. Flextronics Technology Batam, karyawan diwajibkan memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan yang mendalam dalam melaksanakan tugas mereka. Kondisi ini menimbulkan beban tambahan bagi karyawan, terutama

karena masih ada kecenderungan bagi sebagian karyawan untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan mereka, yang kemudian mengakibatkan produk yang dihasilkan menjadi *reject*. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan karir PT. Flextronics Technology Batam hanya tersedia bagi karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun. Namun, ini menjadi situasi yang jarang terjadi bagi karyawan di divisi produksi, karena biasanya kontrak kerja bagi karyawan di divisi produksi hanya berlangsung selama dua tahun. Oleh karena itu, PT. Flextronics Technology Batam diharuskan untuk memperbaiki dan memperluas program pengembangan karir guna meningkatkan kinerja para karyawannya.

Motivasi kerja karyawan di PT. Flextronics Technology Batam terlihat belum optimal. Hal ini dikarenakan, kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang tersedia di PT. Flextronics Technology Batam. Akibatnya, para karyawan cenderung merasa bosan dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Selain itu, karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Flextronics Technology Batam cenderung tidak mendukung. Hal ini dapat disebabkan oleh komunikasi yang kurang terbuka, konflik antar rekan kerja, atau bahkan perilaku manajerial yang tidak mendukung. Oleh karena itulah, diperlukan langkah-langkah konkret dan terarah untuk dapat memperkuat motivasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan mutu pekerjaan yang ditawarkan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Dengan demikian, para karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik para karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Beban kerja di PT. Flextronics Technology Batam menunjukkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang menghadapi masalah dengan jumlah jam kerja yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih mengalami tantangan dalam mengatur jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan produksi dan keseimbangan kehidupan kerja. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh data yang disajikan di bawah ini:

Tabel 1.2 Jam Kerja Karyawan PT. Flextronics Technology Batam 2023

No	Shift Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Shift 1	06.30 WIB-14.30 WIB	12.00 WIB-13.00 WIB
2	Lembur Shift 1	14.30 WIB-17.30 WIB	14.30 WIB-14.45 WIB
3	Shift 2	14.30 WIB-22.30 WIB	18.00 WIB-19.00 WIB
4	Lembur Shift 2	11.30 WIB-22.30 WIB	11.30 WIB-11.45 WIB
5	Shift 3	22.30 WIB-06.30 WIB	03.00 WIB-04.00 WIB
6	Lembur Shift 3	19.30 WIB-06.30 WIB	19.30 WIB-19.45 WIB

Sumber: PT. Flextronics Technology Batam (2023)

Dalam Tabel 1.2 yang disajikan sebelumnya di atas, terlihat bahwa PT. Flextronics Technology Batam menerapkan sistem jam kerja yang terdiri dari tiga *shift*. Namun, terdapat fenomena di mana sebagian karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Penyebab utamanya adalah adanya kebutuhan untuk melakukan lembur guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun sistem shift sudah diterapkan, namun masih terdapat karyawan yang harus bekerja lembur untuk memenuhi target produksi. Selain itu, hal yang patut diperhatikan adalah minimnya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan yang terlibat dalam lembur tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam lembur mungkin tidak mendapatkan istirahat yang memadai, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan untuk memberikan

waktu istirahat yang cukup bagi karyawan yang terlibat dalam lembur, sehingga mereka dapat menjaga kesehatan dan kinerja optimal mereka.

Kinerja karyawan di PT. Flextronics Technology Batam pada tahun 2023 belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, perusahaan menghadapi tantangan untuk membimbing karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pernyataan tersebut dapat didukung dengan data yang disajikan di bawah ini:

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT. Flextronics Technology Batam 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi (Pcs)	Target Produksi Perbulan (Pcs)	Persentase (%)
1	Januari	122	211.456	250.245	84.50%
2	Februari	122	210.888	240.234	87.78%
3	Maret	122	212.678	240.211	88.54%
4	April	122	214.754	240.365	89.34%
5	Mei	122	217.468	240.355	90.48%
6	Juni	122	215.908	240.421	89.80%
7	Juli	122	215.864	240.321	89.82%
8	Agustus	122	215.235	240.111	89.64%
9	September	122	214.789	239.321	89.75%
10	Oktober	122	214.678	239.234	89.74%
11	November	122	214.643	239.421	89.65%
12	Desember	122	214.222	239.997	89.26%

Sumber: PT. Flextronics Technology Batam (2023)

Dari informasi yang terdapat pada Tabel 1.3 yang disajikan di atas, dapat diamati bahwa kinerja karyawan di PT. Flextronics Technology Batam masih belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan. Hal ini terjadi karena karyawan belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk tahun 2023. Dari informasi yang ada, bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan, yang menunjukkan perlunya langkah-

langkah tambahan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menunjukkan pentingnya mengidentifikasi area di mana karyawan dapat ditingkatkan, baik melalui pengembangan karir, motivasi dan beban kerja yang lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.

Dengan pemahaman menyeluruh tentang latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti merasa sangat termotivasi untuk menyelidiki lebih dalam topik yang telah diperkenalkan, yang berpotensi dapat memiliki judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Flextronics Technology Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada isu yang telah dibahas sebelumnya dalam konteks latar belakang, maka identifikasi permasalahan dapat disusun sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pada PT. Flextronics Technology Batam, karyawan diwajibkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendalam.
2. Kesempatan untuk pengembangan karir PT. Flextronics Technology Batam hanya tersedia bagi karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun.
3. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan yang tersedia di PT. Flextronics Technology Batam.
4. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Flextronics Technology Batam cenderung tidak mendukung.

5. Terdapat sebagian karyawan PT. Flextronics Technology Batam bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.
6. Minimnya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan PT. Flextronics Technology Batam yang terlibat dalam lembur.
7. Kinerja karyawan di PT. Flextronics Technology Batam pada tahun 2023 belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan.
8. Karyawan belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk tahun 2023.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan fokus yang tepat dan tidak terlalu menyeluruh, penelitian ini perlu memperhatikan batasan-batasan berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini akan difokuskan pada pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja. Ketiga variabel ini dianggap memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Responden yang akan diteliti terdiri dari karyawan yang bekerja di PT. Flextronics Technology Batam, khususnya yang berperan sebagai operator produksi pada tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada pembahasan sebelumnya, dapat dirumuskan bahwa inti dari masalah adalah dengan cakupan berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam menghadapi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang dapat tercapai dapat diringkas di bawah ini:

1. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam.
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Flextronics Technology Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian dapat membantu organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Dengan

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat merancang program pengembangan karir yang sesuai, menciptakan motivasi karyawan, dan mengelola beban kerja dengan lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis tentang dinamika dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pencerahan yang komprehensif mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja para pekerja di PT. Flextronics Technology Batam. Melalui analisis yang cermat, peneliti mampu mengeksplorasi dan menyelidiki hubungan yang kompleks antara pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan hasil kinerja karyawan dalam konteks lingkungan industri spesifik. Hasil penelitian juga memperluas pemahaman bagi praktisi dengan potensi untuk memberikan panduan strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Temuan dari riset ini memiliki potensi besar untuk memberikan wawasan yang berharga kepada manajemen PT. Flextronics Technology Batam dalam merumuskan kebijakan serta program pengembangan karir yang lebih efektif. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi landasan bagi upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengelola beban kerja dengan lebih efisien di

perusahaan. Dengan mengimplementasikan rekomendasi dari penelitian ini, diharapkan PT. Flextronics Technology Batam dapat meraih peningkatan kinerja dari para karyawan dan meningkatkan target secara keseluruhan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini menawarkan kontribusi yang penting untuk pemahaman dalam ranah manajemen sumber daya manusia (SDM) dan psikologi industri. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan materi penting dalam kurikulum program-program akademik yang diselenggarakan oleh Universitas Putera Batam, sehingga dapat membantu dalam memperkaya pengetahuan dan pada keterampilan mahasiswa dalam bidang ini. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi universitas untuk menjalin kemitraan yang kuat dengan dunia industri.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini membuka peluang untuk dapat eksplorasi lebih lanjut dalam bidangnya dengan menginvestigasi pengaruh variabel tambahan terhadap kinerja karyawan, melakukan analisis perbandingan lintas industri yang lebih rinci, atau bahkan melakukan penelitian longitudinal untuk memantau evolusi hubungan antara faktor-faktor yang dipelajari seiring berjalannya waktu. Dengan demikian, pintu terbuka luas untuk menyelidiki beragam dimensi dan aspek yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif dan mendalam.