

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang bergulir, persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga menuntut perusahaan untuk selalu menjadi yang terbaik. Persaingan yang semakin tajam juga membentuk perkembangan teknologi dan informasi semakin meningkat, sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Dengan kondisi demikian, perusahaan akan terus meningkatkan teknologi dan informasi guna mengikuti perubahan dan persaingan yang ada. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi dan informasi tidak cukup, jika tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai nya bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹ Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan

¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta, 2009, p.3

yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Dengan melihat peran penting dari sumber daya manusia bagi perusahaan, perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai nilai karya dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan.² Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat, salah satunya yaitu berdasarkan M. Harlie dalam Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No 4, Desember 2012, Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 66b/DIKTI/KEP/2011)

²Lakoy, Gainer Friskay, *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA 771 Vol.1 No.4, Desember 2013, p.3

mengungkapkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan motivasi dan pengembangan karir kepada karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.³ Selain motivasi, pengembangan karir juga merupakan hal terpenting lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan - peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁴ Pelaksanaan pengembangan karir penting dilakukan oleh perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri karyawan, sehingga mampu mendorong kinerja karyawan. Hal tersebut mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

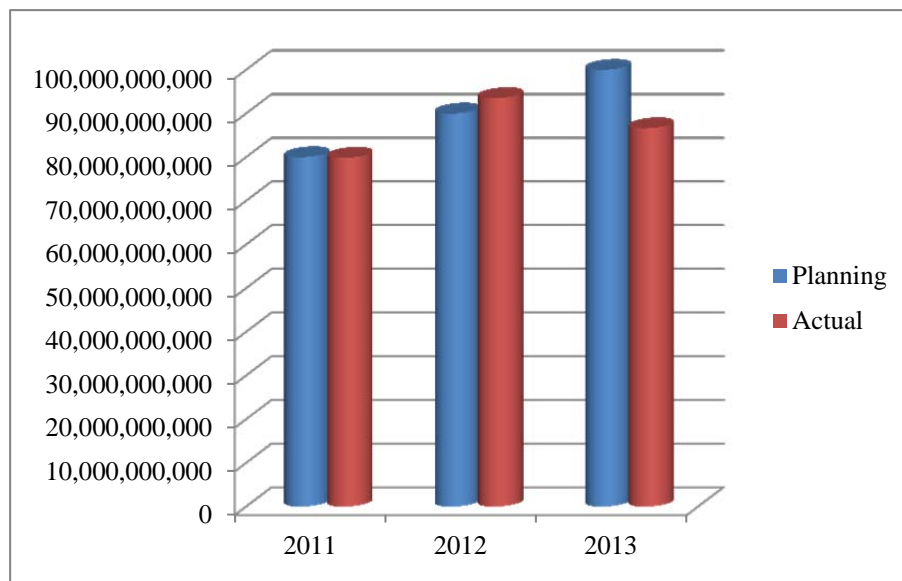
PT. Gajah Putih Elastic merupakan salah satu perusahaan dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan terus meningkat. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan pun memiliki masalah dimana kinerja perusahaan pada tahun 2013 masih belum dapat mencapai target

³Sutrisno, Edy. Op.cit , p. 109

⁴Dwi Wahyuni et.al, *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1, Februari 2014

perusahaan berdasarkan data dari tahun 2011 hingga 2013, data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Grafik Omset Penjualan PT. Gajah Putih Elastic Tahun 2013



Sumber : PT. Gajah Putih Elastic

Gambar 1.1
Grafik Omset Penjualan PT. Gajah Putih Elastic
Tahun 2011 - 2013

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa penjualan PT. Gajah Putih Elastic tahun 2011 dan 2013 tidak mencapai *planning* perusahaan, penjualan pada tahun 2012 dikatakan baik karena meningkat dari tahun sebelumnya dan melampaui target perusahaan. Penjualan pada tahun 2012 yaitu mencapai Rp.93.520.041.111 dapat dikatakan mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2011 yaitu Rp. 79.865.462.133, karena hal tersebut perusahaan menargetkan penjualan tahun 2013 Rp. 100.000.000.000. Namun hasil yang didapat, perusahaan tidak

dapat mencapai target tersebut, bahkan penjualan tahun 2013 yaitu Rp. 86.625.960.699 menurun dibandingkan dengan tahun 2012.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 23 Oktober 2014 dengan kepala Auditor PT. Gajah Putih Elastic yaitu Bapak Saman, beliau mengatakan bahwa kinerja organisasi menurun karena adanya penurunan kinerja karyawan. Beliau menjelaskan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak hanya karena adanya faktor kesalahan karyawan, namun juga dari pihak perusahaan. Dimana terdapat berbagai masalah penanganan terhadap karyawan yang belum dapat diselesaikan dengan baik. Dimana pengembangan karir kepada karyawan masih belum berjalan dengan baik, promosi jabatan yang diberikan terkadang salah orang. Dimana tidak sesuai antara kebutuhan jabatan dengan kemampuan karyawan yang mendapat promosi.

Selanjutnya, perusahaan tidak menjelaskan kepada karyawan bagaimana aturan ataupun syarat seorang karyawan dapat mengembangkan karirnya. Dan dalam hal penghargaan kepada karyawan baik secara materi ataupun non materi, perusahaan tidak melakukannya dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut, membuat saya selaku peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI dan PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Gajah Putih Elastic)”** .

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Pengamatan yang dilakukan di PT. Gajah Putih Elastic menunjukkan beberapa fenomena yang terjadi, yaitu :

- a. Berdasarkan grafik omset penjualan PT. Gajah Putih Elastic periode tahun 2011 hingga 2013 dapat diketahui bahwa pada tahun 2011 dan 2013 perusahaan tidak dapat memenuhi *planning* perusahaan, hanya pada tahun 2012 perusahaan dapat memenuhi target. Bahkan pada tahun 2013 terjadi penurunan omset penjualan.
- b. Perusahaan tidak memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana aturan ataupun ketentuan karyawan dapat mengembangkan karirnya di perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dalam mengembangkan tidak diberi peluang atau kurang mendapat dukungan perusahaan.
- c. Dalam hal promosi jabatan, perusahaan terkadang kurang tepat dalam memberikannya. Dimana kemampuan yang dimiliki karyawan yang mendapat promosi jabatan tidak sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan.
- d. Kurangnya bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan dan juga kepada karyawan berprestasi baik secara materi ataupun non materi.

2. Pembatasan Masalah

- a. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap bagian Staff dan Quality Control (QC) PT. Gajah Putih Elastic yang berlokasi di JL. Manis II No.11 KM 8,5 Desa Manis Jaya Jatiuwung Tangerang.
- b. Penelitian ini peneliti batasi dengan hanya fokus pada Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)
- c. Motivasi diukur dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, lalu kebutuhan akan rasa aman, kemudian kebutuhan sosial, selanjutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.
- d. Pengembangan karir yang diukur pada penelitian ini adalah pengembangan karir dari sisi organisasi yaitu adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, promosi jabatan yang diberikan dan rotasi pekerjaan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. .
- e. Kinerja karyawan dalam penelitian ini di ukur melalui kualitas hasil, kemudian kuantitas hasil dan kehadiran karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat Motivasi (X_1) pada karyawan PT. Gajah Putih Elastic level Staff dan QC terhadap penilaian Kinerja Karyawan (Y)?

2. Apakah terdapat perbedaan persepsi Pengembangan Karir (X_2) pada karyawan PT. Gajah Putih Elastic level Staff dan QC terhadap penilaian Kinerja Karyawan (Y) ?
3. Bagaimana Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic (Y) ?
4. Bagaimana Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic (Y) ?
5. Bagaimana Motivasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic (Y) ?

D. Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini memiliki beberapa tujuan berdasarkan kepada perumusan masalah yang telah di ungkapkan diatas, dimana tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perbedaan tingkat Motivasi pada karyawan PT. Gajah Putih Elastic level Staff dan QC pada penilaian Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui perbedaan persepsi Pengembangan Karir pada karyawan PT. Gajah Putih Elastic level Staff dan QC pada penilaian Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic.

4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Pengembangan Karir secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki beberapa manfaat untuk beberapa pihak, manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan di PT. Gajah Putih Elastic ini dapat dijadikan bahan dasar, pertimbangan, evaluasi dan solusi bagi PT. Gajah Putih Elastic dalam penentuan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, motivasi dan pengembangan karir guna meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan yang dapat menguntungkan bagi PT. Gajah Putih Elastic maupun bagi karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variable - variabel yang ada didalam penelitian ini untuk masa datang terutama untuk mengembangkan penelitian mengenai motivasi dan pengembangan karir yang berpengaruh bagi kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan umum bagi pembaca terutama mengenai sumber daya manusia yang mengangkat variable – variable Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

4. Bagi Universitas

Bagi Universitas, yaitu dalam hal ini Universitas Esa Unggul, diharapkan penelitian ini dapat menambah pustaka di perpustakaan Universitas Esa Unggul mengenai sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini dibagi menjadi 6 Bab, dimana masing – masing bab menjelaskan berbagai pokok pembahasan yang berhubungan dengan penelitian, dimana 6 bab tersebut yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini memberi penjelasan mengenai latar belakang penilitan, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, kemudian perumusan masalah, selanjutnya tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang mendasari penelitian ini mengenai kinerja karyawan, motivasi dan

pengembangan karir, penelitian terdahulu, kerangka fikir penelitian, model paradigma penelitian, penelitian terhadulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan metode serta langkah dalam penelitian yang meliputi mengenai tempat dan waktu penelitian, sumber dan jenis data penelitian, menguraikan populasi serta sampel penelitian, teknik pengumpulan data yang dilakukan, metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji t – test serta uji regresi, dan variabel penelitian serta definisi operasional.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini menjabarkan tentang gambaran perusahaan, profil perusahaan, visi dan misionis perusahaan, struktur organisasi perusahaan, menjelaskan tugas dari masing – masing divisi perusahaan. Kemudian menjelaskan data – data diri responden dalam penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, usia, unit kerja, jabatan, pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yaitu menjelaskan hasil dari analisis motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang meliputi hasil uji validitas, uji reliabilitas, hasil uji beda T- Test dan hasil uji regresi linier berganda.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab terakhir, pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian serta saran yang diberikan kepada perusahaan yaitu PT. Gajah Putih Elastic.