

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penting disuatu organisasi atau perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan maksimal, perusahaan harus mempunyai karyawan yang dapat membantu dan mempunyai keterampilan dalam mengelola perusahaan tersebut agar berjalan seoptimal mungkin. Menurut (Mustakim, 2020) Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menuru (Zulkarnaen et al., 2020) Tidak adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik atau kurang tepat, sangat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut. kinerja Sumber daya manusia dianggap sebagai penentuan maju atau tidaknya perusahaan. Maka dari itu sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional, bertanggung jawab dan bekerja secara optimal sehingga tujuan suatu perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan, Oleh karena itu perusahaan harus berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan, karena dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sinambela dalam (Purba, 2022) mengemukakan bahwa “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”. Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai macam hal, diantaranya adalah pengembangan karir yang tersedia dan motivasi.

(Munadi, Ekonomi and Gunadarma, 2019) Menjelaskan, Tidak mudah bagi perusahaan untuk fokus memikirkan pengembangan karir dan pemberian motivasi

kerja pada seorang karyawan diperusahaannya. Jumlah karyawan yang banyak, pendidikan, dan kemampuan yang berbeda-beda menjadi kendala perusahaan dalam memperhatikan hal tersebut. Sehingga butuh seseorang yang ahli dalam mengurus sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan tersebut.

Pengembangan karir merupakan progres suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Karyawan akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, karena mendapatkan peluang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan tersebut. Menurut Sinambela dalam (Purba, 2022) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat didambakan semua karyawan. Selain pengembangan karir, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi.

(Kartadjudena et al., 2022) Menjelaskan, Semakin terus majunya teknologi mejadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh karyawan dan perusahaan. Salah satu contoh perusahaan yaitu PT. Centratama Menara Indonesia Tbk yang harus memperhatikan keberlangsungan perusahaan hingga masa yang akan datang. Membentuk sumber daya manusia yang handal dan membenahi karyawan dengan persiapan yang matang untuk menghadapi persaingan. Hal ini merupakan suatu peran yang sangat penting untuk pimpinan perusahaan dan karyawan itu sendiri supaya kinerja karyawan tetap terjaga dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

PT. Centratama menara Indonesia Tbk, Jl. KH. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta Pusat DKI Jakarta 10220 adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan dan pemeliharaan infrastruktur menara telekomunikasi. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk dan layanan termasuk akses internet *dial up*, akses internet *dedicated/leased-line*, kabel internet via kabelvision, *boarband* nirkabel.

Suatu perusahaan atau organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas karyawan tetap terjaga serta dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu perusahaan memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam

melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan kinerja perusahaan. Proses pengembangan karir pada perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini mengenai promosi dan mutasi di PT. Centratama Menara Indonesia Tbk, Jl. KH. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta Pusat DKI Jakarta 10220 Indonesia.

Tabel 1.1 Data Mutasi dan Promosi PT. Centratama Menara Indonesia Tbk. Terkait Pengembangan Karir

Tahun	Mutasi	Promosi
2017	15	4
2018	14	2
2019	17	3
2020	14	4
2021	17	5

Sumber : PT Centratama Menara Indonesia Tbk

Permasalahan yang ada di PT. Centratama Menara Indonesia Tbk berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dalam kejelasan karir dimana proses rekrutmen dan transparansi informasi mengenai ketersediaan jabatan yang ada masih dilakukan secara tertutup, dengan kata lain, hanya diketahui oleh pihak-pihak tertentu saja, terkadang masih ada pengaruh koneksi untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Tidak adanya kejelasan jenjang karir dalam perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja baik dan masa kerja yang lama tidak selalu menjadi acuan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan.

Dan dalam pengembangan diri dimana kurangnya ketika karyawan memberikan inovatif atau produktifitas seperti membuat konsep baru atau mempromosikan produk baru bagi perusahaan namun tanpa pemberian insentif, adapun permasalahan lainnya yaitu tidak ada pemberian bonus kepada karyawan yang bekerja melebihi target sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti karyawan mampu mempromosikan produk melebihi target disaat masa pandemi tanpa adanya bonus.

Dan dalam kebutuhan penghargaan seharusnya ada penambahan insentif ketika karyawan mampu berinovatif dan produktif terhadap perusahaan, serta

pemberian bonus ketika karyawan mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan, namun penambahan insentif dan bonus tidak diberikan. misalnya permasalahan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan setiap karyawan menerima besaran yang berbeda-beda padahal porsi kerja yang mereka kerjakan sama sehingga hal ini menimbulkan sikap iri diantara karyawan. Sensitifitas emosi para karyawan tersebut juga terlihat ketika diberi pertanyaan seputar kompensasi, Tanpa adanya bonus seharusnya ada penambahan insentif ketika karyawan mampu berinovatif dan produktif terhadap perusahaan, serta pemberian bonus ketika karyawan.

Dalam hal mutasi di PT. Centratama Menara Indonesia Tbk, rata-rata karyawan yang mengalami mutasi ditempatkan kebagian SDM dan Umum. Dalam hal ini seharusnya dibagian SDM dan Umum ini dibutuhkan karyawan yang kinerjanya baik yang memiliki mobilitas tinggi, gigih, dan bekerja secara maksimal.

Motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh disuatu perusahaan. Motivasi juga diartikan dorongan, agar para karyawan perusahaan bisa meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya dukungan atau motivasi, karyawan pun akan lebih terobsesi dan lebih teliti lagi dalam mengemban pekerjaan yang mereka jalani. Menurut Robbins dalam (Ksp et al., 2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam motivasi kerja sangat sensitif, karena menjadi pendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih giat. Jika suatu perusahaan memberikan motivasi dan membina karyawan, maka kinerja karyawan akan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan tersebut. Artinya sebuah motivasi memiliki pengaruh yang kuat bagi suatu perusahaan dalam jalannya suatu perusahaan. Oleh sebab itu PT. Centratama Menara Indonesia Tbk Jakarta pusat mengharapkan kepada para karyawannya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mendorong karyawan dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Dari hasil pengamatan diketahui manajemen PT Centratama Menara Indonesia Tbk terindikasi mengalami aktualisasi diri, permasalahan yang

disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Salah satu indikasi tersebut terlihat dari naiknya tingkat keterlambatan, kurangnya karyawan memperoleh hasil penilaian kinerja sangat baik serta menurunnya produktivitas karyawan. Indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT Centratama Menara Indonesia Tbk ditunjukkan oleh tingkat turnover karyawan yang flutuaktif dalam beberapa tahun terakhir sebagaimana ditunjukkan:

Tabel 1.2 Jumlah Kasus Keterlambatan kerja PT. Centratama Menara Indonesia Tbk. Terkait Motivasi

Tahun	Kasus Keterlambatan
2017	24
2018	19
2019	15
2020	73
2021	105

Sumber : PT Centratama Menara Indonesia Tbk

Pada tahun 2017 sampai tahun 2021 ditemukan adanya kasus keterlambatan kerja. Dimana pada tahun 2017 terdapat 24 kasus keterlambatan kerja, Dimana pada kasus keterlambatan kerja ditahun ini karyawan terlambat karena faktor kemacetan saat berangkat kerja, Pada tahun 2018 terdapat 19 kasus keterlambatan kerja, pada kasus keterlambatan kerja ditahun ini mendapati kekurangan keterlambatan kerja, karena sebagian karyawan memilih lebih menggunakan transportasi kereta, pada tahun 2019 terdapat 15 kasus keterlambatan kerja, ditahun ini kasus keterlambatan kerja semakin sedikit karena beberapa karyawan mulai menggunakan transportasi umum yakni kereta, pada tahun 2020 terdapat 73 kasus keterlambatan, karena ditahun ini ada wabah penyakit menular “ COVID 19”, beberapa karyawan terhambat dijalan karena adanya penutupan jalan untuk tidak datang ke perusahaan agar para karyawan tidak menularkan dan tidak tertular COVID 19, pada tahun 2021 terdapat 105 kasus keterlambatan, seperti hal yang sama pada tahun 2020 kasus keterlambatan karyawan dikarenakan adanya penutupan jalan untuk tidak datang ke perusahaan agar para karyawan tidak menularkan dan tidak tertular COVID 19, yang artinya terdapat penambahan kasus keterlambatan pada tahun 2020 sampai 2021 karena adanya wabah COVID 19, dan dalam situasi ini untuk

mengurangi kerugian pada PT Centratama Menara Indonesia Tbk perusahaan membuat peraturan kerja kepada sebagian karyawan, dengan menggunakan sistem WFH.

Kemudian dalam hubungan interpersonal tidak mudah bagi perusahaan untuk fokus memikirkan pengembangan karir dan pemberian motivasi kerja pada seorang karyawan diperusahaannya. Jumlah karyawan yang banyak, pendidikan, dan kemampuan yang berbeda-beda menjadi kendala perusahaan dalam memperhatikan hal tersebut. Sehingga butuh seseorang yang ahli dalam mengurus sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan tersebut.

Semakin terus majunya teknologi, menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh karyawan dan perusahaan. Disatu sisi dalam kemampuan konseptualnya PT. Centratama Menara Indonesia Tbk sudah sangat memperhatikan keberlangsungan perusahaan hingga masa yang akan datang. Membentuk sumberdaya manusia yang handal dan membenahi karyawan dengan persiapan yang matang untuk menghadapi persaingan. Hal ini merupakan suatu peran yang sangat penting untuk pimpinan perusahaan dan karyawan itu sendiri supaya kinerja karyawan tetap terjaga dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada pun jumlah Karyawan Tetap, Karyawan tidak Tetap, dan Karyawan Magang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan PT. Centratama Menara Indonesia Tbk. Terkait Kinerja Karyawan

Data Karyawan			
Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Magang
2017	280	340	8
2018	230	375	12
2019	230	256	10
2020	159	170	-
2021	172	328	8

Sumber : PT Centratama Menara Indonesia Tbk

Berdasarkan data pada tabel 1.3 bahwa PT. Centratama Menara Indonesia Tbk memiliki 3 kategori karyawan, yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap, dan

karyawan magang. Dapat dilihat dari tahun 2017 sampai tahun 2021 terjadi penurunan karyawan, terutama pada tahun 2019 sampai 2020 terjadi penurunan karyawan karna adanya covid-19 yang menyebabkan perusahaan tidak stabil dalam menjalankan bisnis penjualan produknya dan akhirnya harus mengurangi karyawan untuk menstabilkan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Centratama Menara Indonesia Tbk.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan topik skripsi diatas, permasalahan yang diidentifikasi dari permasalahan ini ialah:

1. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centratama Menara Indonesia Tbk?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centratama Menara Indonesia Tbk?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Centratama Menara Indonesia Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centratama Menara Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centratama Menara Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centratama Menara Indonesia Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti: penelitian ini diharapkan akan memperkaya pengetahuan wawasan secara praktis mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai Pengembangan Karir, Motivasi, dan kinerja Karyawan.
2. Bagi Akademis: penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi yang melakukan penelitian pada permasalahan yang sama.
3. Bagi PT. Centratama Menara Indonesia Tbk penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan informasi dan masukan dalam mengendalikan masalah Pengembangan karir, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi dan inspirasi bagi siapa saja yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, sehingga dapat menjadi perbandingan untuk penelitian berikutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini yakni seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Centratama Menara Indonesia Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan penelitian didalam memberikan gambaran dan mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, ada pun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam hal ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan, manfaat, batasan masalah, sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam hal ini membahas tentang tinjauan pustaka.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam hal ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, oprasionalisasi, variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisa data.

4. BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Dalam hal ini menguraikan tentang kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan implikasi manajerial yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

