

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti sumber daya mesin, modal, bahan baku dan lain-lain. Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan karena sebagaimana teknologi dan seberapa modal yang dimiliki kalau tak ditunjang sumber daya manusia yang memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi dan pengembangan karir. Pentingnya memberikan motivasi bagi sumber daya ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

PT. BFI *Finance* Indonesia Tbk (BFI atau Bank *Finance* Indonesia) didirikan pada tahun 1982 sebagai PT. *Manufacturer Hanover Leasing* Indonesia. Kegiatan oprasional BFI *Finance* pada dasarnya mencakup beberapa jenis keuangan yaitu, modal kerja, investasi, modal kerja, kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, kebutuhan pendidikan, wisata pembelian mesin dan alat, 4 penyewaan dan pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Sebagai salah satu perusahaan yang bekerja dalam bidang pembiayaan diperlukan memiliki kinerja yang baik dalam pencapaian target.

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam jurnal Jatmiko menjelaskan : “Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mengakibatkan, menyalurkan serta mendukung tindakan seseorang agar memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan giat serta bersemangat untuk mendapat hasil kerja maksimal. Motivasi kerja dapat dihasilkan dari keinginan serta perilaku yang mendorong

karyawan dapat menambahkan rasa semangat dan gairah saat menghadapi kondisi kerja pada suatu perusahaan”

Menurut (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) “Motivasi yang ada pada diri seseorang sifatnya bisa berasal dari dalam maupun dari luar. Motivasi dari dalam merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang sehingga dapat melakukan suatu perilaku yang spesifik. Motivasi eksternal adalah metode yang dilakukan untuk memberikan pengaruh kepada seseorang untuk melakukan hal yang kita inginkan.”

Dalam Teori Hirarki kebutuhan Maslow, manusia memiliki kebutuhan yang tersusun dalam sebuah hirarki dari kebutuhan yang paling mendesak sampai yang kurang mendesak. Menurut Abraham Maslow hirarki kebutuhan manusia dimulai dari kebutuhan fisiologis (*psychological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs* atau *belongingness*), Kebutuhan ego (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualisation*).

Gambar 6. Hierarki Kebutuhan Maslow.



Sumber : Kotler & Amstrong, 2008

Kemudian dalam pengembangan karir, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. BFI Indonesia fenomena masalah lain ialah pengembangan karir.

Karyawan di PT.BFI Indonesia akan senang bekerja jika kualitas kerja dan kemandirian terpenuhi. Persepsi setiap karyawan tentang pertumbuhan karir dapat berubah-ubah tergantung pada perspektif karyawan terhadap aspek pengembangan

karir. Kurangnya pelatihan khusus bagi karyawan dalam memposisikan posisi tertentu, sehingga ketika mendapat posisi tersebut, mereka tidak memahami fungsi, tugas, dan pokok-pokoknya, fenomena yang sering terjadi kurangnya perhatian terhadap karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan secara khusus supaya dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Apabila hal ini dibiarkan dapat berpengaruh pada kegiatan perusahaan yang pada akhirnya dapat menghalangi perusahaan tersebut untuk mencapai kinerjanya dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul “*Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk.*”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.BFI *Finance* Indonesia Tbk.Cabang Sunter”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusundengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang Motivasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. serta

membahas tentang *review* penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

