

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha bidang *outsourcing* SDM di perusahaan nasional dan multinasional pada era globalisasi masyarakat ekonomi ASEAN semakin meningkat. Persaingan usaha bidang *outsourcing* di Jakarta terdiri dari : PT. Swadharma Griyasatya, PT. Provis Garuda Services, PT. Personel Alih Daya, PT. Binajasa Sumber Sarana.

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. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Perusahaan harus berkerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para karyawan merasa puas

terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang baik pada karyawannya.

Motivasi muncul dalam diri setiap individu karena motivasi adalah faktor biologis yang terpendam dalam diri manusia dan mempunyai sifat berbeda-beda tergantung situasi, kondisi dan kepentingan individu tersebut. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapainya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pengembangan karir yang efektif, dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh adanya lingkungan kerja, dan motivasi, yang tentu berkaitan dengan implementasi kinerja kerja mereka dan hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi karyawan dan karir karyawan. Prestasi

kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya dibutuhkan oleh karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dalam organisasi diantaranya pendidikan karyawan tersebut, hal ini menyangkut kemampuan dan tingkat penguasaan karyawan terhadap bidang kerja yang diwenangkan kepadanya, serta bidang kerja lain yang ada diorganisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan dapat mengembangkan karir mereka, dengan memperlihatkan motivasi kerja yang baik serta tauladan atau dorongan dalam berkerja, maka terwujudlah kepuasan kerja yang mereka inginkan. Dan pengembangan karir akan dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Selain pendidikan, perusahaan selalu menekankan produktifitas karyawannya sebagai tolak ukur untuk dasar peningkatan pengembangan karirnya. Karena setiap perusahaan memiliki jenjang karir yang berbeda-beda. Karir atau jabatan yang diberikan perusahaan itu merupakan buah dari hasil prestasi karyawan terhadap perusahaannya.

Perbedaan status karyawan di sebuah perusahaan menjadi tolak ukur yang kuat untuk menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, menurun atau bisa dikatakan kurang produktif. Status karyawan kontrak biasanya yang dihasilkan tidak terlalu signifikan dibandingkan status pegawai tetap atau non kontrak.

PT Aetra Air Jakarta merupakan salah satu badan usaha milik swasta untuk mengelola, mengoperasikan dan memelihara sistem penyediaan air bersih di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan *outsourcing* PT. Aetra Air Jakarta kinerja karyawan dapat dikatakan belum baik, hal ini disebabkan karena kurang meratanya kesempatan untuk mengembangkan karir khususnya untuk karyawan *outsourcing* karena sampai saat ini belum adanya kesempatan pengangkatan karyawan tetap meskipun mereka sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun, selain itu beberapa karyawan *outsourcing* mengaku pernah di rotasi ke departemen lain namun dengan posisi atau jabatan yang sama.

Berikut ini adalah data absensi karyawan *outsourcing* PT. Aetra Air Jakarta selama 3 bulan terakhir pada tahun 2017 ;

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan *Outsourcing* PT. Aetra Air Jakarta

Keterangan	Bulan		
	Oktober	November	Desember
Absensi	84	71	65
Terlambat	79	84	96

Sumber: Departemen Personalia PT. Aetra Air Jakarta, 2017

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada bulan oktober jumlah absensi karyawan sebanyak 84 orang dan jumlah karyawan yang terlambat ada

79 orang, pada bulan november sebanyak 71 karyawan yang absen kerja dan 84 orang yang terlambat masuk kerja dan pada bulan desember ada 65 karyawan yang absen kerja dan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 96 orang. Hal ini mengindikasikan banyak karyawan yang absen dan terlambat. Selain itu, tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan oktober, yaitu sebanyak 84 karyawan yang absen kerja selama bulan oktober. Jumlah karyawan yang terlambat tertinggi terjadi pada bulan desember yaitu sebanyak 96 karyawan. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang terlambat dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang berkembang dalam berkarir. Minimnya motivasi yang diberikan atasan pada anak buahnya membuat sebagian karyawan menjadi disiplin seperti datang terlambat dan pulang kerja awal waktu, serta ada beberapa karyawan yang istirahat pada jam kerja. Manajemen hendaknya memberikan peluang pada karyawan untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi agar karyawan semangat dalam menjalankan tugas kesehariannya.

Motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan lebih memperhatikan kerja mereka, jika organisasi ingin memperbaiki kinerja kerja karyawannya lebih baik memilih orang yang memiliki intensitas, motivasi yang tinggi dapat menarik karyawan untuk mengembangkan karir mereka dalam waktu yang sama. Motivasi memberikan peningkatan pada kinerja kerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, apabila mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan memperoleh pengembangan karir secara memuaskan maka kinerja karyawan akan cenderung baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana **pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan**, yang menurut penulis faktor-faktor inilah yang paling strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT Aetra Air Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi dan pengembangan karir.

3. Manfaat bagi mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di dalam menuntut ilmu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mau pun Universitas lainnya untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini dalam ruang lingkup permasalahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu secara khususnya membahas mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Aetra Air Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan proposal. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang masalah merupakan dasar pemikiran untuk melakukan penelitian ini. Sedangkan rumusan masalah merupakan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian mengungkapkan hasil yang dicapai melalui penelitian ini dan dapat dimanfaatkan oleh manajemen. Sistematika penulisan menjelaskan tentang uraian ringkas dari setiap bab dalam skripsi ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, jenis instrument yang digunakan dan metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdiri dari deskripsi hasil penelitian, dan hasil analisis motivasi terhadap kinerja karyawan, bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil. Deskripsi objek penelitian membahas secara umum objek penelitian. Analisa data menitik beratkan pada hasil olahan data sesuai dengan alat dan teknik analisis yang digunakan. Interpretasi hasil menguraikan hasil analisis sesuai dengan teknik analisis yang digunakan termasuk argumentasinya.

BAB V: KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini terdiri dua sub bab yang terdiri kesimpulan dan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan.

