

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia (SDM) didalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang baik, kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan agar bisa sukses.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Perusahaan yang berhasil pasti tidak lepas dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten. (Muhajir, 2019)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Dewi Sri Woelandari Giningroem, Indriani et al., 2024). Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan *output* bagi perusahaan sesuai kuantitas dan kualitas, hal ini didorong oleh motivasi kerja yang kuat.

Motivasi perlu diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya (Navanti et al., 2024). Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan, baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Anandita *et al.*, 2021).

Faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja adalah pengembangan karir, yakni proses peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Yayan Hendayan, Diky Alfarisi et al., 2024). Pengembangan karir adalah dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. (Averina & Widagda, 2021)

(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Berdasarkan pengamatan, dalam pelaksanaan kerja, masih ada karyawan yang menunjukkan indikasi kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi dalam melaksanakan kegiatannya. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Tabel 1. 1 Tabel Kinerja Karyawan

Nilai	2022	2023	2024
<i>Excellent</i>	19	10	8
<i>Good</i>	26	32	32
<i>Average</i>	75	60	80
<i>Poor</i>	0	9	0
<i>Bad</i>	0	9	0
Total	120	120	120

Sumber: PT. Hong Tang Asia, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Hong Tang Asia mengalami ketidakstabilan, terutama pada periode 2022 sampai 2023 terdapat penurunan kinerja, dimana karyawan yang memiliki penilaian *Poor* dan *Bad* bertambah. Sementara untuk karyawan yang memiliki kategori penilaian *Excellent*, *Good*, dan *Average* jumlahnya dari tahun ke tahun tidak stabil. Ini menandakan adanya fluktuasi kinerja karyawan pada PT. Hong Tang Asia yang disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Selain motivasi, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Saehu, 2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari hasil wawancara beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti pernyataan dari salah seorang karyawan yang menyatakan bahwa “dengan adanya pengembangan karir membuat saya jadi lebih terpacu dalam bekerja”. Sedangkan karyawan lain menyatakan bahwa “saya merasa adanya pengembangan karir itu

baik, namun itu juga memberikan tanggung jawab yang lebih dan saya rasa saya belum siap untuk itu”.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT. Hong Tang Asia, oleh sebab itu penulis tertarik untuk membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hong Tang Asia”**.

(Tanjung & Manalu, 2019) Penelitian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga ditemukan *research gap*. Hasil penelitian menurut (Isnain *et al.*, 2022), Hasil dari penelitian menunjukkan erdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut didukung atau sejalan dengan penelitian menurut (Denok Sunarsi *et al.*, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zurich Topas Life Batam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

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

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menerapkan teori yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan dapat dipertimbangkan untuk menentukan kebijakan terkait motivasi, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah kepustakaan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memperkecil lingkup masalah yang akan dibahas, penelitian ini akan dilakukan di PT. Hong Tang Asia. Penelitian ini dibatasi pada masalah Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hong Tang Asia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka penulisan disusun oleh peneliti sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang ini selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian tersebut dan diakhiri dengan hipotesis dari penelitian tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

