

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah peran penting dari sebuah perusahaan, jika mereka tidak bisa bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pimpinan akan merasakan beban yang tinggi dalam mengatur organisasi. Pimpinan akan disibukkan dengan pekerjaan yang bersifat rutinitas yang semestinya tidak harus dikerjakan sendiri oleh pimpinan. Waktu pimpinan dan pihak manajemen akan habis disita yang semestinya tidak perlu dikerjakan lagi oleh seorang pimpinan dan seorang pimpinan semestinya hanya mengerjakan hal-hal yang bersifat managerial. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja, kebutuhan untuk berprestasi dan pengembangan karir, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, lingkungan kerja, kesempatan kerja, serta

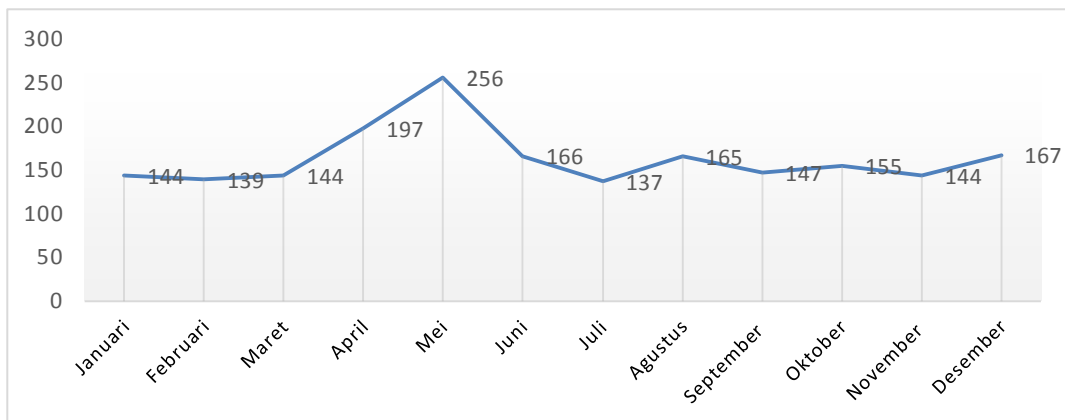
komitmen mereka terhadap organisasi perusahaan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Motivasi karyawan sangat penting dalam organisasi karena motivasi bisa merupakan penyebab dan pendukung perilaku karyawan, agar supaya karyawan mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting dalam suatu organisasi karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada staffnya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregitas kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi karyawan perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, apabila terjadi penurunan motivasi karyawan akan mengakibatkan tugas-tugas yang dilaksanakan tidak dapat terselesaikan dan juga menimbulkan akibat-akibat buruk terhadap organisasi, yang lebih berbahaya lagi jika sampai meluas dalam ruang lingkup yang lebih besar akan menurunkan kinerja organisasi.

Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Pengembangan karir pegawai menjadi jawaban agar pegawai mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam instansi. Pengembangan karir dilakukan bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Sistem peningkatan karir yang jelas akan meningkatkan pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga kinerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

PT. Adira Finance Kota Metro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan serta leasing kepemilikan kendaraan bermotor yang dalam operasional perusahaannya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam memasarkan produknya. Namun dalam kenyataannya dalam setiap perusahaan terkadang mengalami kendala dalam kemunduran dari kinerja karyawannya yang disebabkan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan kinerja yang juga menurun.

Kondisi kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance di Kota Metro terlihat adanya penurunan kinerja karyawan diantaranya dapat dilihat dari tingkat penjualan produk pembiayaan yang tergambar dari diagram berikut ini:



Sumber: PT. Adira Finance Kota Metro, 2022

Gambar 1. Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Kota Metro Tahun 2021 (dari 45 karyawan)

Berdasarkan grafik tersebut terlihat dari adanya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan khususnya bidang pemasaran. Selain itu kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi kerja dan pengembangan karir yang dapat dimulai dari tingkat kehadiran karyawan, sebagaimana dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Adira Finance Kota Metro Tahun 2021 (dari 45 karyawan)

No	Bulan	Absensi			Jumlah tidak hadir	Target Kehadiran	Pencapaian (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
1	Januari	5	3	1	9	90%	70%
2	Februari	2	2	2	6	90%	78%
3	Maret	6	2	1	9	90%	67%
4	April	2	3	2	7	90%	77%
5	Mei	3	3	1	7	90%	77%
6	Juni	2	4	1	7	90%	77%
7	Juli	5	2	1	8	90%	73%
8	Agustus	5	2	-	7	90%	77%
9	September	5	4	1	10	90%	67%
10	Oktober	2	8	-	10	90%	67%
11	November	1	5	1	7	90%	77%
12	Desember	3	7	2	12	90%	65%
Jumlah		44	40	12	96	90%	73%

Sumber: PT. Adira Finance Kota Metro, 2022

Berdasarkan tabel 1. tergambar bahwa tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi dan masih jauh dari target kehadiran yang ditetapkan perusahaan sebesar 90% dari total jam kerja. Dari kedua tabel tersebut terlihat bahwa

adanya kondisi yang kurang baik dimana absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Absensi yang tinggi merupakan indikator adanya penurunan motivasi dan kinerja karyawan.

Terkait dengan data pengembangan karir juga diperoleh gambaran terkait dengan adanya keluhan dari sebagian karyawan terkait dengan pengembangan karir dimana masih ada karyawan yang belum pernah mendapatkan promosi kenaikan jabatan kerja meskipun sudah bekerja cukup lama, dimana hal tersebut menurut keterangan dari pihak manajemen, promosi diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target dari penjualan untuk jangka waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulisan pengambilan judul proposal skripsi **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Adira Finance Kota Metro)”** .

B. Identifikasi dan perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Adanya kenaikan dan penurunan dari kinerja karyawan bid dimana terlihat dari fluktuasi tingkat penjualan yang cenderung menurun setiap bulannya.
- b. Motivasi kerja karyawan yang rendah menyebabkan pencapaian target penjualan setiap bulannya tidak tercapai
- c. Sistem peningkatan karir yang dianggap karyawan kurang jelas sehingga menurunkan kinerja karyawan yang secara langsung akan berdampak kurang baik bagi perusahaan
- d. Tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi dan masih jauh dari target kehadiran yang ditetapkan perusahaan sebesar 90%.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro?
- b. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang sebesar-besarnya, baik secara teoretis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi program studi yaitu memberikan informasi tambahan yang berguna bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan objek maupun masalah yang sama sehingga mengembangkan penelitian pada masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran dan informasi kepada pihak perusahaan mengenai sejauh mana kinerja karyawan di perusahaannya serta menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan pengembangan sumber daya manusia serta dapat berguna bagi bagian personalia dalam menyusun kebijakan peningkatkan kinerja karyawannya.

- b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat menambah bahan bacaan khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang membahas tentang motivasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja serta penerapannya secara langsung di lapangan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak terjadi penyimpangan permasalahan dari penelitian yang akan dilaksanakan, maka ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian : seluruh karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro
3. Sampel Penelitian : karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel dalam penelitian.
4. Objek penelitian : Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.
5. Tempat penelitian : PT. Adira Finance Kota Metro.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi teori, hasil penelitian terkait, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijabarkan mengenai hasil penelitian berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR
LAMPIRAN