

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia saat ini telah masuk ke masa revolusi industri yang di tandai dengan semakin majunya teknologi. Revolusi industri menuntut untuk lebih bersaing dalam menghadapi tantangan dalam bidang usaha. Usaha dalam perusahaan akan berkembang lebih maju jika disertai dengan meningkatnya laba yang diperoleh dan di pengaruhi oleh 2 (dua) faktor dari internal dan eksternal. Faktor internal ialah yang ada di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi secara langsung perusahaan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal yaitu yang terdapat di luar perusahaan dan tidak langsung dapat berpengaruh pada perusahaannya. Antara kedua hal itu terdapat faktor internal yang lebih memengaruhi yaitu faktor sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia suatu sumber daya yang terdapat di sebuah organisasi, dimana ini menjadi elemen utama untuk menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dikatakan bila mempunyai SDM berkompeten sehingga mampu mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuannya SDM memiliki peran sebagai pembuat rencana, eksekutor, serta pengontrol yang selalu aktif berperan mencapai tujuan di perusahaan. Perusahaan akan berhasil melalui peningkatan mutu talenta SDM.

SDM yang berkualitas merupakan orang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan profesi melalui kemampuannya, *skill*, wawasan serta perilaku yang baik ketika bekerja. Selain itu, perusahaan menawarkan berbagai kursus pelatihan untuk setiap area. Karyawan dengan motivasi, kemampuan, kinerja, dan integritas yang tinggi bisa tingkatkan daya produksi dan mutu dengan cara lebih berdaya guna serta meningkatkan kualitas SDM dapat diraih melalui cara mengefektivaskan serta mengefisiensikan perusahaan dengan mengembangkan karir karyawannya secara maksimal.

Pengembangan karir yang diposisikan sebagai serangkaian posisi ataupun kedudukan yang diduduki seorang sepanjang masa kerja baik, pada area industri swasta atau pemerintahan pula merupakan pergantian orang yang dicoba seseorang guna mencapai sesuatu rencana karir. Pengembangan karir sangat menunjang daya guna orang, kelompok serta organisasi dalam menggapai tujuan dan menghasilkan kepuasan kerja. Secara mendasar, hal ini sangat diperlukan untuk industri privat ataupun publik disebabkan orientasinya ke bisnis yang menantang di waktu yang hendak tiba dalam mengalami kompetitor. Karir yang dikembangkan mempunyai keberadaan di masa mendatang yang bergantung pada SDMnya sebab mereka wajib melaksanakan pembinaan karir pada pegawai yang pelaksanaannya direncanakan serta berkepanjangan tiap tahun. Berarti dalam pengertian lain, pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas manajemen SDM wajib dilakukan selaku aktivitas resmi yang dicoba yang menyatu dengan aktivitas SDM yang lain.

Sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya adalah motivasi kerja serta kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal utama yang menjadi kunci harus karyawan miliki dalam suatu perusahaan, karena dengan tingginya motivasi karyawan maka tingkat produktivitas dan semangat bekerjanya pun akan semakin tinggi.

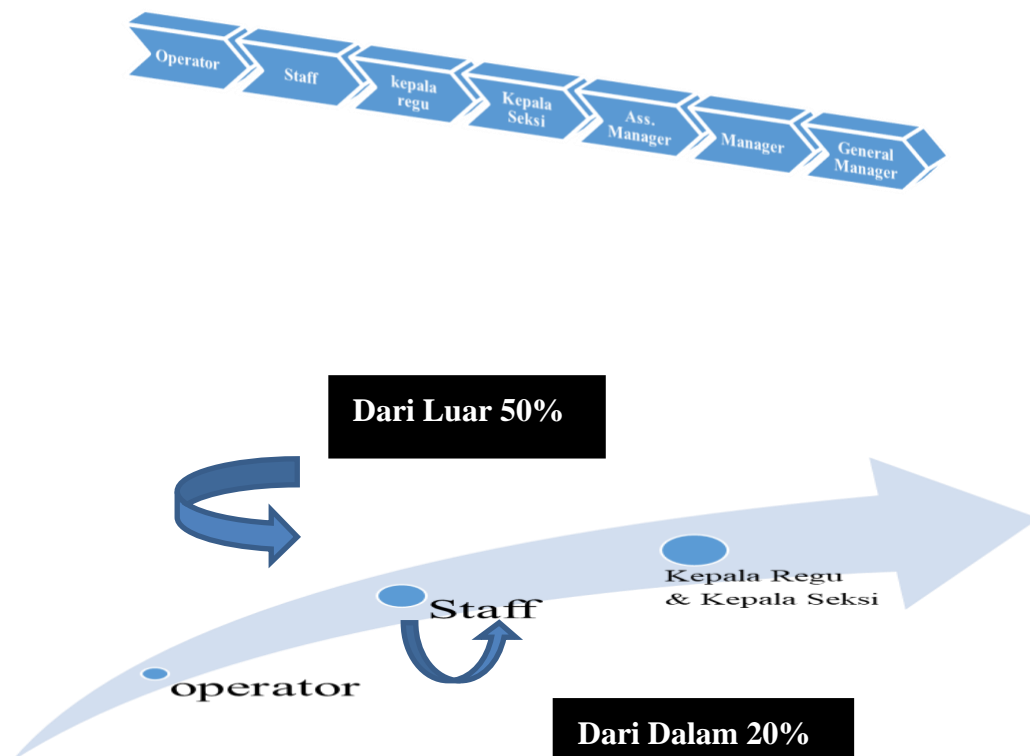
Motivasi kerja akan timbul apabila terdapat dorongan dan penggerak dari dalam diri seseorang. Motivasi kerja bisa memacu karyawan buat bekerja keras yang mempengaruhi pada pencapaian tujuan industri, tetapi masih banyak industri yang tidak mencermati motivasi karyawan yang sesungguhnya sangat berakibat pada pencapaian tujuan industri.

Perusahaan PT.Ewindo merupakan perusahaan yang mengikuti dalam berkompetisi di persaingan global. Dengan demikian persaingan di dunia usaha dan sukarnya menjaga keandalan perusahaan. PT.Ewindo adalah perusahaan yang berusaha pada bidang manufaktur serta membuat *wiring harness* (produk elektronik dan otomotif). Perusahaan ini selalu berusaha untuk secara konsisten menyediakan produk produk dan SDM yang berkualitas supaya tujuan tercapai. Salah satunya yaitu pencapaian tujuan karir atau pengembangan karir dapat dicapai dengan motivasi dan kinerja yang baik.

PT.Ewindo menyediakan karyawan yang berkualitas dengan kinerja dan motivasi yang unggul untuk pengembangan karir yang profesional di tempat kerja. Karyawan yang ingin berkembang secara profesional perlu memaksimalkan kinerja.

Hasil wawancara diperoleh bahwa terdapat masalah di pengembangan karir, motivasi, dan kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan pada PT.Ewindo ialah tidak ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan sehingga menyebabkan motivasi kerja cenderung rendah, kinerja karyawan yang menurun hingga terjadi kurangnya minat karyawan terhadap pengembangan karir. Hal itu terbukti melalui data di bawah ini:

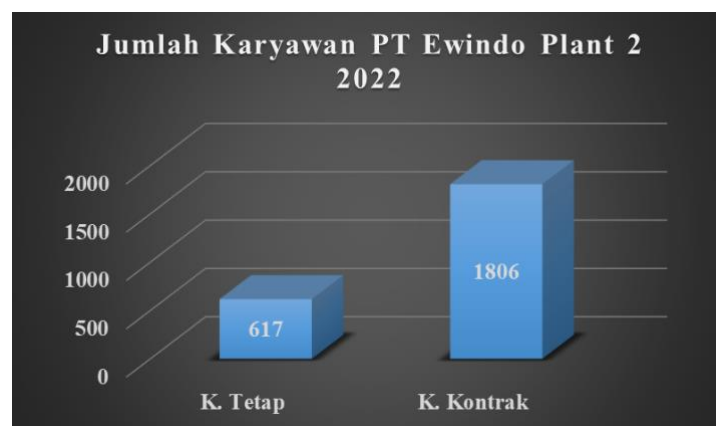
Grafik 1. 1
Jenjang Karir PT. Ewindo



Sumber : Staff HRD PT.Ewindo Plant 2 2022

Terjadinya persaingan yang ketat untuk mencapai jenjang karir yang dilihat dari motivasi maupun kinerja karyawan. Oleh sebab itu, keduanya sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir yang ada di Ewindo. Adanya keterlambatan jenjang karir dan menganggap beban kerja tidak sesuai gaji juga tidak ada penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya minat karyawan terhadap pengembangan karir tersebut.

Grafik 1. 2
Jumlah Karyawan PT. Ewindo Plant 2 Tahun 2022



Sumber : Staff HRD PT. Ewindo Plant 2 2022

Tabel di atas menunjukkan terdapat 2.423 orang karyawan PT.Ewindo Plant 2 tahun 2022. Terdiri dari laki laki dengan total 455 dan perempuan 1.968 orang. Karyawan PT.Ewindo memiliki dua golongan yaitu karyawan tetap dengan total 617 dan karyawan kontrak 1.806. Data tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan kontrak lebih mayoritas daripada karyawan tetap. Berdasarkan hasil wawancara adanya penurunan kinerja dan motivasi sehingga menghambat pengembangan karir.

Motivasi yang dilihat dari kehadiran merupakan salah satu dorongan yang mempengaruhi pengembangan karir. Namun dikarenakan terjadi keterlambatan pengembangan karir juga tidak ada timbal balik dari perusahaan. Oleh karena itu mengakibatkan motivasi menurun dan kinerja kurang maksimal.

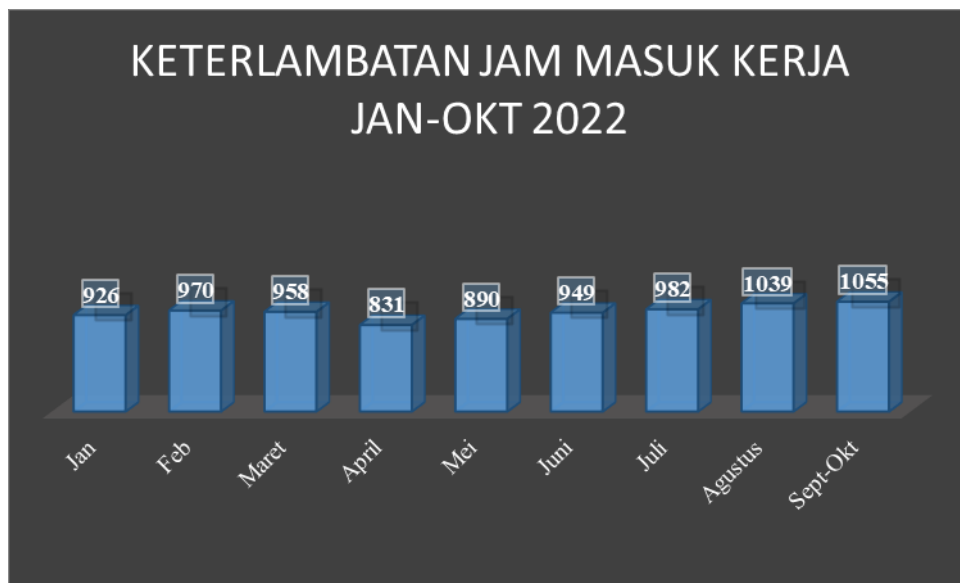
Tabel 1. 1
Data Keterangan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT.Ewindo Plant 2
Pada Bulan Januari sampai dengan Oktober 2022

Bulan	Keterangan			Total Karyawan Tidak Hadir	Total Karyawan Hadir	Jumlah Karyawan
	Sakit	Izin	Cuti			
Jan	425	96	124	27%	73%	1.778
Feb	415	76	126	25%	75%	1.806
Maret	328	70	125	22%	78%	1.900
April	246	58	84	16%	84%	2.035
Mei	382	72	135	24%	76%	1.834
Juni	438	84	190	29%	71%	1.711
Juli	492	98	141	30%	70%	1.692
Agustus	353	88	134	24%	76%	1.848
Sept	312	72	122	21%	79%	1.917
Okt	284	82	119	16%	84%	2.038

Sumber : Laporan kehadiran Karyawan PT.Ewindo Plant 2 Pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober 2022

Berdasarkan data di atas, terlihat akumulasi kehadiran pegawai dalam beberapa bulan terjadi penurunan. Beberapa yang tidak hadir ialah pekerja yang sakit, izin dan mengajukan cuti kerja. Berdasarkan data di atas, kenaikan tertinggi jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu pada bulan Juli 2022 sebanyak 731 orang.

Grafik 1.3
Keterlambatan Jam Masuk Kerja PT.Ewindo Bulan Jan-Okt 2022



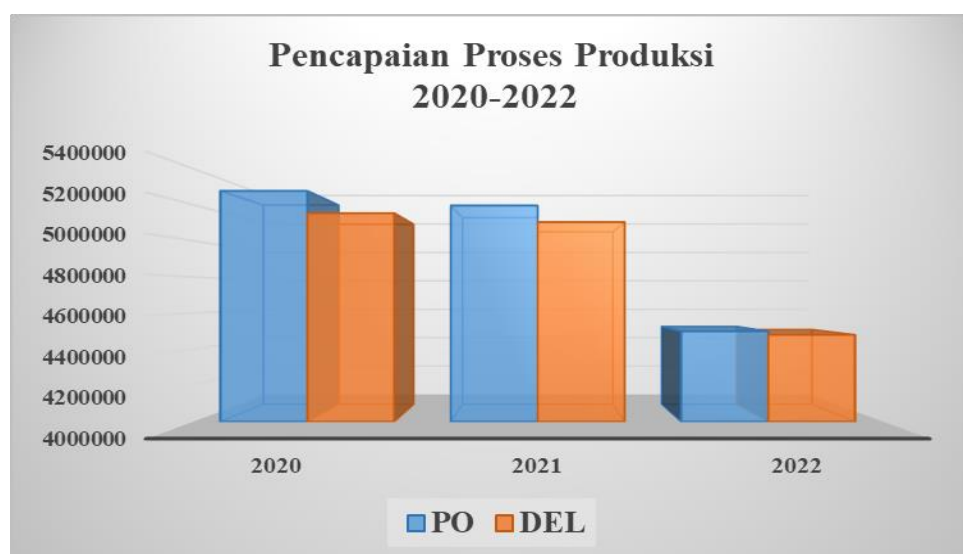
Sumber : Laporan CPLB Harian PT.Ewindo 2022

PT.Ewindo mempunyai motivasi kerja karyawan yang tergolong rendah. Masalah rendahnya motivasi kerja karyawan di PT.Ewindo dapat diamati dari data karyawan yang semakin banyak terlambat pada jam masuk kerja sehingga terjadi peningkatan setiap bulannya. Terjadi keterlambatan paling tinggi pada bulan Sept-Okt.

Menurunnya absensi karyawan di sebabkan pada motivasi kerja karyawan yang rendah, maka pengembangan karir pun akan semakin rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat perlu di perhatikan, karena motivasi kerja adalah salah satu faktor utama untuk pengembangan karir. Selain kurangnya motivasi karyawan, kinerja karyawan pun menurun sehingga menunjukkan rendahnya motivasi dan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurun diakibatkan tidak ada penghargaan atau tujuan pencapaian jenjang karir yang dituju. Pemberian pengembangan karir oleh perusahaan masih sedikit terhadap karyawannya dan itulah yang membuat pegawai tidak menginginkan kinerjanya meningkat. Sedangkan untuk mencapai keberhasilan salah satunya yaitu meningkatkan kinerja yang dimiliki SDM dan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah motivasi dan kinerja karyawan.

Grafik 1. 4
Pencapaian Proses Produksi PT.Ewindo 2021 - 2022



Sumber : Staff HRD PT Ewindo Plant 2 2022

Berdasarkan bukti di atas terlihat bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang signifikan dan juga dikarenakan dampak covid-19. Kinerja karyawan menurun yang dibuktikan dengan hasil proses produksi pada tahun 2020 hingga 2022 yang tidak mencapai target untuk memenuhi PO.

Tabel 1. 2 Hasil PraSurvei Berdasarkan Pengembangan Karir Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		Ya		Tidak		Total
		F	%	F	%	
1.	Merasa mendapatkan perlakuan yang adil dalam sistem karir	18	30%	42	70%	100%
2.	Para atasan memberikan perhatian khusus pada karyawan mengenai pengembangan karir.	25	41,7%	35	58,3%	100%
3.	Mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir di perusahaan ini	23	38,3%	37	61,7%	100%
4.	Mempunyai minat untuk dipindahkan ke bagian tertentu agar dipromosikan pada jabatan tertentu	17	28,3%	43	71,7%	100%
Pernyataan		60 responden				

Sumber : Hasil prasurvei PT. Ewindo Plant 2 (2022)

Tabel 1.2 berdasarkan hasil prasurvei dari pernyataan bahwa mendapatkan perlakuan adil dalam sistem karir mendapat jawaban tidak setuju sebanyak 70%. Beberapa karyawan mengeluhkan hal ini karena perusahaan tidak memberikan keadilan dalam sistem karir.

Berdasarkan hasil prasurvei pada pernyataan bahwa para atasan memberikan perhatian khusus pada karyawan mengenai pengembangan karir sebanyak 58,3% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut karena terjadi kekurangan perhatian perusahaan terhadap karyawan mengenai pengembangan karir.

Berdasarkan hasil prasurvey di atas, sebanyak 61,7% karyawan menyatakan tidak setuju pada pernyataan adanya kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir di perusahaan ini karena jenjang karir yang masih sedikit dan belum maksimal menyebabkan kurangnya kepuasan dalam merespon baik dari karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvey di atas dengan pernyataan karyawan memiliki minat untuk dipindahkan ke bagian tertentu agar dipromosikan pada jabatan tertentu, mendapat respon sebanyak 71,7% tidak setuju. Pengembangan karir yang terdapat pada PT.Ewindo salah satunya berupa jenjang karir untuk naik grade namun terjadi kurangnya minat mengenai pengembangan karir tersebut karena karyawan sudah nyaman berada di posisi yang sekarang juga berpikir tidak ingin memiliki beban kerja yang bertambah sedangkan penghargaan tidak ada dari perusahaan tersebut.

Motivasi dan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada pengembangan karir yang akan di peroleh oleh para karyawan PT.Ewindo. Hal ini di buktikan berdasarkan hasil pra survei yang di lakukan oleh peneliti dengan 60 orang responden karyawan PT Ewindo sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Hasil PraSurvei Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1.	Selalu berusaha untuk berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan.	18	30%	42	70%	100%
2.	Selalu merasa senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini.	19	31,7%	41	68,3%	100%
3.	Selalu mendapatkan umpan balik yang baik dari hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan.	18	30%	42	70%	100%
Pernyataan		60 responden				

Sumber : Hasil pra survei PT. Ewindo Plant 2 (2022)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1.3 menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha untuk berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan sebanyak 70% menyatakan tidak setuju, yang berarti karyawan tidak mempunyai motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil prasurvei pernyataan nomor 2, karyawan sebanyak 68,3% tidak setuju bahwa karyawan selalu merasa senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei dari pernyataan bahwa karyawan selalu mendapat umpan balik yang baik dari hasil pekerjaan yang telah di kerjakan, menyatakan 70% karyawan menjawab tidak setuju. Banyaknya karyawan yang menjawab tidak setuju di sebabkan oleh kurangnya perhatian dan apresiasi perusahaan terhadap pencapaian pekerjaan karyawan dari perusahaan.

Kinerja karyawan berpengaruh besar bagi pengembangan karir di PT.Ewindo. Namun terjadi penurunan kinerja yang di buktikan dengan hasil prasurvei yang di peroleh, peneliti melakukan pra survei dengan membagikan angket ke 60 karyawan PT.Ewindo sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil PraSurvei Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan.	22	36,7%	38	63,3%	100%
2.	Mendapat beban pekerjaan sesuai dengan gaji	29	48,3%	31	51,7%	100%
3.	Mendapat beban pekerjaan sesuai kemampuan saya	24	40%	36	60%	100%
4.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	16	26,7%	44	73,3%	100%
Pernyataan		60 responden				

Sumber : Hasil pra survei PT.Ewindo Plant 2 (2022)

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, pada pernyataan 1 yaitu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diharapkan perusahaan di peroleh 63,3% karyawan menyatakan tidak setuju. Hal itu di karenakan perusahaan belum sepenuhnya memberikan motivasi dan penghargaan di harapkan oleh para karyawan diantaranya adalah hilangnya jaspod (uang produksi) sehingga terjadinya penurunan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai supaya bertambah baik.

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, sebanyak 51,7% karyawan menyatakan tidak setuju pada pernyataan bahwa beban pekerjaan sesuai dengan gaji, karena terjadinya ketidakmerataan pembagian pekerjaan yang berakibat terjadi penumpukan pada sebagian karyawan.

Berdasarkan dari hasil prasurvey di atas, pada pernyataan bahwa beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebanyak 60% menjawab tidak setuju, karena adanya rotasi perpindahan bagian yang menyebabkan kemampuan harus di lakukan pelatihan kembali.

Berdasarkan dari hasil prasurvey di atas, pada pernyataan bahwa selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu mendapat jawaban tidak setuju sebanyak 73,3%, karena karyawan yang kurangnya motivasi mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya:

1. Mengkuningtyas (2021), “Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)”.
2. Adnyani & Dewi (2021), “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kinerja karyawan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan”.
3. Upasuji & Satria (2019), “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan”.
4. Widyastomo., dkk (2022), “Adaptabilitas Karir Motivasi dan Pelatihan serta Profesionalisme sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”.
5. Marini (2022), “Pengaruh Manajemen Baka, Manajemen Pengetahuan, Kinerja, Kepribadian dan Kreativitas terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman”.

Mengacu fenomena dan latar belakang di atas, penulis terdorong meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT.Ewindo Plant 2”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang melatarbelakanginya maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu:

1. Kurangnya minat karyawan terhadap Pengembangan Karir di PT.Ewindo

Berdasarkan latar belakang di atas dikatakan bahwa terjadi keterlambatan jenjang karir dan menganggap beban kerja tidak sesuai gaji juga tidak ada penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya minat karyawan terhadap pengembangan karir tersebut.

2. Motivasi Kerja Karyawan PT.Ewindo cenderung rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas motivasi cenderung rendah dikarenakan terjadi keterlambatan pengembangan karir juga tidak ada timbal balik dari perusahaan. Oleh karena itu mengakibatkan motivasi menurun dan kinerja kurang maksimal.

3. Kinerja Karyawan PT.Ewindo cenderung menurun.

Kinerja cenderung menurun karena tidak ada penghargaan atau tujuan pencapaian jenjang karir yang dituju. Pengembangan karir yang diberikan perusahaan masih sedikit terhadap karyawan serta perihal ini yang menyebabkan karyawan tidak berkeinginan guna meningkatkan kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis memandang masalah yang diangkat untuk melakukan penelitian ini agar lebih terfokus dan komprehensif diperlukan pembatasan sebagaimana berikut:

1. Motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel bebas
2. Pengembangan karir karyawan sebagai variabel terikat
3. Unit analisisnya yaitu karyawan PT.Ewindo Plant 2

1.4 Perumusan Masalah

Merujuk pada batasan masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja, kinerja karyawan dan pengembangan karir pada karyawan PT.Ewindo Plant 2
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2
3. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Bermaksud untuk mengungkapkan juga mengolah data yang hasilnya dimasukkan dalam karya tulis ilmiah (KTI) skripsi sebagai suatu syarat dalam merampungkan masa studi sarjana (S1) di FE Prodi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, serta menganalisis mengenai motivasi kerja, kinerja karyawan dan pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2
2. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2
3. Mengukur pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2
4. Mengukur pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT.Ewindo Plant 2

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Universitas

Diharapkan menjadi referensi dan informasi untuk bahan penelitian di waktu mendatang, terkhusus pada program studi manajemen di bidang manajemen SDM mengenai motivasi kerja, kinerja dan pengembangan karir karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian studi ini di harapkan mampu menambah pemahaman, ilmu pengetahuan dan menambah kemampuan menganalisis masalah yang

berhubungan dengan motivasi kerja, kinerja serta pengembangan karir karyawan.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir dengan meningkatkan motivasi kerja beserta kinerja karyawannya.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Sebagai sarana untuk membandingkan dan mengimplementasikan antara teori yang didapat saat berkuliah dengan praktiknya di lapangan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitiannya dilaksanakan di Jalan Raya Rancaekek, KM 24,5 Cimanggung, Kawasan Dwipapuri Kavling A-8, Sumedang, Jawa Barat, Indonesia. Sementara waktunya dimulai pada November 2022 hingga April 2023.

Tabel 1. 5 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																							
		Nov 2022				Des 2022				Jan 2023				Feb 2023				Maret 2023				April 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan topik penelitian	■																							
2	Pengajuan tempat penelitian	■																							
3	Pemilihan dan Pengajuan judul	■																							
4	Pengajuan Bab 1		■	■																					
5	Pengajuan Bab 2				■	■																			
6	Pengajuan Bab 3					■	■	■	■	■	■	■													
7	Sidang UP												■												
8	Perbaikan Bab 1-3													■											
9	Pengumpulan data													■	■										
10	Pengolahan data dan penyusunan Bab IV-V dan konsultasi														■	■									
11	Sidang Akhir																					■			

Sumber: Diolah peneliti (2022)