

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Menurut Sudarmanto (2014:8) Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Karyawan adalah asset penting karena memiliki bakat, keahlian dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

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 bekerja 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. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pengembangan karir yang efektif, dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan

karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

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. Dan pengembangan karir akan dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi dan karir juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, motivasi yang tinggi memiliki kecendrungan 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.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Faktor manusia sebagai pemikir dan pelaku masih sangat dominan dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini membuat sumber daya manusia dijadikan kekayaan yang harus ditingkatkan kegunaannya, untuk mewujudkannya dengan menciptakan situasi yang mampu memotivasi dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan suatu keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan memberikan motivasi dan pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan.

Menurut Widodo (2015:186) kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki, dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan suatu kinerja karyawan tentu saja tidak lepas dari beberapa faktor dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir adalah suatu anjakan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan (Kaseger, 2013). Pengembangan karir juga dapat berpengaruh pada motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seperti adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan karir dengan kenaikan jabatan, maka hal ini akan memberikan motivasi yang dimiliki karyawan. Sedangkan menurut (Kudsi, et al., 2017) pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.
2. Masih kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap pengembangan karir.
3. Pengembangan karir belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan.
4. Motivasi dan pengembangan karir yang belum memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

5. Tidak adanya program untuk melanjutkan pendidikan bagi pegawai untuk menunjang pengembangan karir.
6. Kinerja karyawan yang belum optimal.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variable pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.
3. Bagaimana motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Selatan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya perusahaan, yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Aek Nabara Selatan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan pengembangan karir sehingga dapat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian yang sejenis.

d. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Menambah literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.