

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Hal itu sejalan dengan pendapat Sayuti Hasibuan (2001: 3) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Adapun caranya misalnya dengan memberikan penghargaan yang layak, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi penentu berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan menjadi kunci utama perusahaan dalam mencapai tujuan, yang dimana mereka akan berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Maka dari itu, perusahaan harus mengembangkan karyawannya dengan sebaik-baiknya. Perusahaan juga harus memberikan yang terbaik bagi karyawannya, karena itu berpengaruh dalam pengembangan karier karyawan dan kinerjanya sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan pendapat Handoko, 2008: 123, Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Ada pula level atau tahapan dalam pengembangan karir, yang pertama yaitu karier awal merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan

terpenuhinya kebutuhan awal kerja dan hambatan yang terjadi biasanya frustrasi dan ketidak puasan. Kedua yaitu karier pertengahan merupakan pengalaman baru seperti penugasan khusus serta promosi yang lebih tinggi, hambatan yang terjadi biasanya bermalas-malasan, dan yang ketiga yaitu karier akhir merupakan pemberian pelatihan kepada penerus serta menyiapkan diri untuk pensiun dan hambatan yang terjadi kurang produktif lagi dan menganggap remeh. Begitu pula tahapan atau level yang ada di CV. Badak Karya Pratama yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel: 1.1 Level Karier CV. Badak Karya Pratama Tahun 2015

	DIVISI (LEVEL)	JUMLAH (ORANG)
I	TOP LEVEL	
	OWNER	1
	GENERAL MANAGER	1
II	MEDIUM LEVEL	
	ACCOUNTING	2
	HRD (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)	2
	PURCHASING	1
	PRODUKSI	1
	HR & GENERAL AFFAIR	1
III	LOW LEVEL	
	GUDANG	11
	BARTEX	10
	KRAH	15
	FINISHING	17
	SNAP	34
	SETRIKA	16
	CUTTING	28
	FIYUS	14
	QUALITY CONTROL	9
	PENJAHIT	301
	ADMIN	2
	SECURITY	4
	OFFICE BOY	6
	MEKANIK	5
	GENERAL	4

Sumber: CV. Badak Karya Pratama

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 level karier yang ada pada CV. Badak Karya Pratama, yaitu level 1: level tinggi sebanyak 2 orang, level 2: level menengah sebanyak 7 orang, dan level 3: level rendah sebanyak 476 orang.

Sehingga total seluruh karyawan pada CV. Badak Karya Pratama berjumlah 485 orang.

Masalah pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama merupakan masalah yang terkait dengan pengaruh penghargaan dan motivasi berprestasi. Penghargaan merupakan salah satu cara memotivasi individu atau orang yang dipimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2013: 362) bahwa penghargaan merupakan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh.

Dari permasalahan yang didapat pada CV. Badak Karya Pratama tentang penghargaan bahwa penghargaan yang diberikan pada pihak atasan atau perusahaan tidak terlalu diperhatikan. Pihak atasan tidak terlalu memikirkan penghargaan yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berprestasi seperti liburan, promosi jabatan bahkan pujian. Atasan tidak pernah menghargai usaha setiap karyawan dari apa yang telah dilakukan atau yang telah diberikan pada perusahaannya. Sehingga para karyawan banyak yang mengeluh tentang penghargaan dari segi liburan, promosi jabatan bahkan pujian yang seharusnya diterima dan itu semua mengakibatkan pengembangan karier pada karyawan terhambat. Sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mendapatkan penghargaan tersebut dan karyawan menjadi bermalas-malasan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga adalah motivasi terutama dari motivasi berprestasi, karena dari prestasi karyawan dapat menunjukkan pengembangannya. Sangatlah penting bagi setiap karyawan untuk memahami motivasi. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang

karyawan dalam bekerja. Sedangkan motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh McClelland (1986: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kekaguman dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu kemungkinan yang masuk akal daripada hasil yang dicapai dari keuntungan semata. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat.

Adapun indikasi melemahnya motivasi karyawan adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Apabila seorang karyawan ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerjanya, maka mereka harus memenuhi syarat penilaian tersebut. Nilai yang memuaskan

akan bisa dicapai apabila karyawan mempunyai keinginan yang kuat. Jika perusahaan kurang memperhatikan dan kurang memberikan dorongan bagi karyawannya, maka akan menghambat perkembangan kariernya dan akan menimbulkan kinerja yang tidak optimal. Seperti halnya penilaian prestasi kerja karyawan pada CV. Badak Karya Pratama yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel: 1.2 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan CV. Badak Karya Pratama

Nilai	2013		2014		2015	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	50	10%	37	8%	42	9%
Baik	285	59%	176	36%	183	38%
Cukup	150	31%	272	56%	260	53%
Jumlah	485	100%	485	100%	485	100%

Sumber: CV. Badak Karya Pratama

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa indikator sangat baik dan baik pada persentase prestasi kerja karyawan pada tahun 2013 – 2014 mengalami penurunan dan untuk tahun 2014 – 2015 sebaliknya mengalami kenaikan, dan untuk indikator cukup persentase prestasi kerja karyawan pada tahun 2013 – 2014 sebaliknya mengalami kenaikan, dan untuk tahun 2014 – 2015 mengalami penurunan. Kesimpulannya karyawan lebih banyak masuk penilaian prestasi kerja karyawan pada indikator cukup artinya karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga perkembangan karier karyawan menjadi terhambat.

Adapula permasalahan yang ada pada CV. Badak Karya Pratama tentang motivasi berprestasi yaitu para karyawan kurang termotivasi untuk berkarier. Karyawan cenderung bermalas-malasan dikarenakan atasan kurang memperhatikan dan kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Seharusnya perusahaan lebih mengutamakan atau memperhatikan tingkat

motivasi yang berprestasi setiap karyawannya untuk menunjang pengembangan kariernya.

CV. Badak Karya Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang fashion yang berskala Nasional. Lebih dari 30 tahun perusahaan ini telah memproduksi berbagai macam baju dan celana pria dengan brand-brand ternama, yakni DB7, D'Britano dan Ricardo. Produk dari perusahaan ini telah tersebar luas hampir di seluruh wilayah Indonesia dan masih akan mengembangkan ekspansi dari bisnisnya. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Banda No. 88 Gadingrejo kota Pasuruan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawannya terutama dari perkembangan kariernya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesejahteraan untuk karyawannya. Adapun kesejahteraan itu bisa berupa dalam pemberian penghargaan, pemberian motivasi seperti liburan, promosi jabatan serta pujian dan lain-lain. Semua itu dilakukan semata-mata untuk mencapai kesejahteraan karyawan tersebut. Namun hal ini tidak dilakukan oleh perusahaan CV. Badak Karya Pratama sehingga karier karyawan tidak berkembang dengan baik. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN PADA CV. BADA KARYA PRATAMA GADINGREJO PASURUAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama?
3. Apakah penghargaan dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama?
4. Manakah penghargaan dan motivasi berprestasi yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama.
4. Untuk mengetahui manakah diantara penghargaan dan motivasi berprestasi yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier karyawan pada CV. Badak Karya Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dicapainya tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat memberikan solusi yang terbaik bagi perusahaan dalam mengembangkan karier karyawannya.
2. Dapat memberikan masukan, dukungan, dan dorongan bagi perusahaan dalam proses pengembangan karier karyawan.