

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Pimpinan seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan cckaryawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan. Yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas

dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa lebih memperhatikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi atau bagus lagi. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, juga akan berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan terutama pada era globalisasi. Di era globalisasi saat ini, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan salah satu tuntutan profesionalisme dalam birokrasi suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu beradaptif dan membaca lingkungan sekitar perusahaan baik internal maupun eksternal.

Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating), lingkungan dan faktor keluaran (out put). Penelitian oleh Henilia Yulita (2017) menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mensejahterakan karyawan dengan cara memberikan hak dan mencukupi kebutuhan para karyawannya yang disesuaikan dengan fungsi, peranan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama ini, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan Alfamidi, kepribadian karyawan Alfamidi yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan Alfamidi kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan Alfamidi. Pekerja yang lebih lama kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan Alfamidi.

Permasalahan yang lain pada pengembangan karir Alfamidi juga bisa dilihat dari banyaknya keluhan karyawan Alfamidi mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan. Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dan tidak melanjutkan dari pekerjaan mereka. Hal ini

mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di Alfamidi. kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan.

Perbedaan status karyawan di Alfamidi menjadi tolak ukur yang kuat untuk menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, menurun atau bisa dikatakan kurang produktif. Karyawan Alfamidi dengan status kontrak biasanya tidak terlalu produktif dibandingkan karyawan dengan status tetap atau non kontrak. Rasa ketidak puasan terhadap pihak manajemen sumber daya manusia tentang tunjangan yang belum dibayarkan. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan handphone dan tuntutan kesejahteraan untuk karyawan kemungkinan juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Alfamidi Ketapang yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan dan pelatihan (System Training). yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang lama bekerja dibandingkan pegawai yang masih melakukan pelatihan untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Pengembangan karir karyawan di Alfamidi dimulai dari pertama masuk bekerja melalui training dengan sistem kerja kontrak selama dua tahun. Dalam dua tahun ini karyawan yang melakukan training akan ditempatkan pada bagian kasir bagi karyawan wanita, dan bagi karyawan pria ditempatkan pada bagian pramuniaga selama dua tahun. Karyawan alfamidi yang melakukan training akan dinilai jika dalam dua tahun

lulus masa training maka akan dinaikkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, akan tetapi bagi yang tidak lulus masa training maka akan diberhentikan dengan lepas kontrak tanpa diberikan pesangon karena dari awal sudah training sistem kerja kontrak. Dan untuk karyawan yang lolos akan terus mendapatkan pelatihan untuk menentukan naiknya jabatan yang lebih tinggi lagi sampai berhenti bekerja dari perusahaan.

Selain faktor organisasi yang berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, seperti halnya pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor individual yaitu motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan. Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan

karyawannya. Salah satunya melalui motivasi kerja 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 pimpinan 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.

Kurangnya pengetahuan karyawan Alfamidi juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi, seperti bahwa pekerja berpengetahuan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih mampu memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dari pada mereka dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah. Pekerja yang lebih lama dianggap tidak memiliki orientasi terhadap fleksibilitas, inovasi dan perubahan. Demikian pula, pekerja yang baru dianggap kurang energik dan kurang termotivasi tentang pekerjaan mereka. Kurangnya kualitas karyawan Alfamidi yang disebabkan kurangnya memahami penguasaan produk ataupun operasional kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan Alfamidi kurang termotivasi dalam bekerja. Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi karyawan di perusahaan. kecenderungan malas masuk bekerja, sebagian karyawan Alfamidi tidak berada

ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kerja tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan Alfamidi kurang termotivasi dalam bekerja.

Kontrol berlebihan oleh perusahaan terhadap karyawan Alfamidi membuat karyawan merasa tertekan kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi. Promosi yang lambat dan upah yang rendah kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan adanya hukuman (penurunan jabatan) atau pemutusan kontrak kerja dari perusahaan kemungkinan juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Menurut Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performamance (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2010). Berbeda dengan pendapat Mangkunegara. (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Instrumen penilaian

kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan terjadi juga pada Alfamidi ketapang. Alfamidi yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Alfamidi merupakan middle market yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dan frozen food seperti daging segar, sayuran serta buah-buah segar; Alfamidi Super dengan konsep "Supermarket" yang ingin menciptakan pelayanan customer yang cepat dan nyaman serta di dukung dengan menyediakan barang yang lebih beragam dengan jumlah item lebih banyak sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, Alfamidi memiliki budaya perusahaan yang dinamis, kreatif, dan inovatif. Visi Menjadi jaringan retail yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan, serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Sebagai karyawan yang bekerja secara profesional tentu saja kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen sangat diperhatikan.

Kinerja karyawan Alfamidi masih ada indikasi yang belum maksimal dapat dilihat dari kualitas karyawan Alfamidi bahwa masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran yang berdampak pada kinerja karyawan seperti halnya masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu saat jam kerja. artinya tingkat kedisiplinan karyawan masih berkurang, angka kemoloran

karyawan sekitar 10-15 menit dari jam kerja yang sudah ditetapkan, serta kemoloran jam istirahat dari waktu yang telah ditentukan. Karyawan di Alfamidi masih banyak yang menambah jam istirahatnya sendiri dan masih banyak karyawan yang bermain handphone saat pekerjaan berlangsung. Agar semua pekerjaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan dengan cara pengawasan dan pengevaluasian untuk memastikan karyawan bekerja sesuai tugasnya, guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Dimana tujuan utama dari pengawasan yaitu, mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan memberitahu kelemahan yang dihadapi dilapangan. Setelah sudah dilakukan pengawasan dengan harapan perusahaan mampu memberikan kinerja yang optimal dengan menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan Alfamidi Ketapang dalam artian sangat optimal.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus Karyawan Alfamidi Ketapang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alfamidi Ketapang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Karyawan Alfamidi Ketapang)

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh waktu kuliah.