

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM dalam suatu perusahaan dapat dipandang sebagai suatu keharusan dan berperan penting dalam menggerakkan suatu organisasi. SDM juga berperan dalam setiap kegiatan perkumpulan, tanpa bantuan SDM kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan tertib. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan faktor utama dari organisasi dalam menyelesaikan dan memutuskan hasil akhir dari sebuah organisasi. Efek samping dari sebuah organisasi dalam mengawasi SDM harus terlihat dari kinerja pegawai yang tinggi dan mumpuni. Apabila suatu organisasi gagal dalam mengawasi SDM, jelas hal tersebut dapat memberatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pada umumnya dicirikan sebagai kemajuan individu dalam melakukan tugas. Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam melakukan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan yang baik tentunya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan melihat kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dengan hasil yang sangat memuaskan untuk perusahaan. Kemudian untuk mendapatkan pekerja yang memiliki kualifikasi pelaksanaan, setiap organisasi mengharapkan upaya untuk mengatasi masalah karyawannya. Salah satunya melalui program peningkatan karir serta adanya pendukung motivasi kerja yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Beberapa karyawan percaya bahwa kemajuan karir sangat penting karena memungkinkan mereka mengetahui posisi mana yang pada akhirnya akan mereka capai, yang pada gilirannya membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien serta menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan profesional, atau kemajuan karir, adalah proses meningkatkan keterampilan dan kualifikasi yang dapat dipekerjakan seseorang melalui waktu.

metodis dan memakan waktu untuk mencapai tujuan profesional seseorang. Selain itu, komitmen perusahaan terhadap pengembangan profesional karyawannya ditunjukkan dalam paket tunjangan yang murah hati, kesempatan pelatihan yang ekstensif, dan kebijakan liburan dan promosi yang murah hati.

Inspirasi tempat kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan pekerja keras menuju tujuan profesional mereka. Oleh karena itu, pekerja harus memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai "dorongan" yang mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas mereka untuk membantu perusahaan mereka mewujudkan tujuannya. Pekerja juga terinspirasi oleh lingkungan kerja mereka, kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan, pengawasan yang mereka terima, dan pengakuan yang mereka terima, yang dapat berupa kenaikan gaji, promosi, atau akses ke program pengembangan karir perusahaan. Kemudian, ketika sebuah perusahaan memiliki program pengembangan karir yang efektif dan jelas, motivasi karyawan akan muncul dengan sendirinya. Adanya program pengembangan karir di dalam suatu organisasi dapat meningkatkan

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang yang menjadi dasar dari pengembangan karir dan motivasi kerja bagi seorang karyawan yaitu meliputi pemberian kesempatan meningkatkan pendidikan formal dan non formal yang masih belum dilaksanakan dan pemberian promosi jabatan dengan melihat latar belakang pendidikan yang masih belum bersifat adil. Timbulnya permasalahan di PT. Eskara Jaya Utama Tangerang ini dimana pimpinan lebih memilih atau mengutamakan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) daripada pekerja yang hanya berpendidikan menengah (SMA), walaupun sudah mempunyai masa kerja yang lamadan menjadi karyawan tetap serta mempunyai prestasi kerja yang baik untuk memegang peran seperti pemimpin bagian atau kepala setiap pemimpin sub bagian. Selain itu perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pendidikan formal dan non formal, pemberian promosi jabatan yang masih belum terlaksana dengan baik dan karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi belum bisa mendapatkan promosi jabatan karena harus berdasarkan latar belakang pendidikan. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi berkurang kemudian berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan tidak tepat waktunya karyawan saat datang awal bekerja dan pekerjaan yang diberikan atasannya terkadang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	34
D3 (Diploma)	6
S1 (Sarjana)	14
S2 (Pasca Sarjana)	5
Jumlah	59

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 PT. Eskara Jaya Utama Tangerang”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu kiranya dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang tahun 2022”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?
3. Berapa besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang
3. Untuk menghitung besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi referensi penelitian yang akan dipergunakan selanjutnya yang berkaitan dengan, khususnya dalam hal pengembangan karir serta motivasi dan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karir, pemberian motivasi kerja dan kinerja karyawan

