

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan dinamika industri yang semakin kompleks, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan. Faktor-faktor seperti pengembangan karier, motivasi kerja, dan promosi jabatan telah diidentifikasi sebagai determinan penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) secara optimal, perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karier. Upaya pengembangan karier akan berdampak pada bagaimana seseorang bekerja, baik secara individu maupun dalam tim. Dalam praktiknya, program pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi, rasa aman dalam pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian prestasi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen secara keseluruhan yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian. Proses ini diterapkan dalam berbagai fungsi seperti produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena peran sumber daya manusia (SDM) semakin vital dalam pencapaian tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM kemudian dihimpun secara sistematis dalam suatu disiplin yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Seiring dengan meningkatnya persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki motivasi tinggi serta peluang pengembangan karier yang jelas. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di industri digital, pengelolaan aspek-aspek sumber daya manusia menjadi

semakin krusial. Ketidakselarasan antara harapan karyawan dan kebijakan internal perusahaan dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa program pengembangan karier, sistem motivasi kerja, dan mekanisme promosi jabatan dijalankan secara terintegrasi, transparan, dan adil.

Selain itu, motivasi kerja karyawan di perusahaan ini cenderung fluktuatif. Beberapa unit kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, namun tidak sedikit pula yang mengalami penurunan kinerja akibat minimnya penghargaan non-finansial dan kurangnya pengakuan atas kontribusi individu. Di sisi lain, mekanisme promosi jabatan yang diterapkan perusahaan juga dipersepsikan kurang transparan dan tidak berbasis pada kinerja yang objektif. Hal ini menimbulkan kesan ketidakadilan dan berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan, terutama bagi mereka yang telah lama mengabdikan namun belum memperoleh kesempatan naik jabatan.

PT Cerdig Cerdas Digital, atau yang lebih dikenal dengan nama CERdig, adalah sebuah perusahaan rintisan (start-up) di bidang teknologi asal Indonesia yang mengkhususkan diri pada transformasi digital dalam dunia pendidikan. Berlokasi di Tangerang Selatan, perusahaan ini menghadirkan beragam produk dan layanan digital yang dirancang untuk membantu pengelolaan administrasi sekolah, memperkuat kemandirian ekonomi sekolah, serta mendorong peningkatan kemampuan literasi digital di lingkungan pendidikan.

Fenomena yang terjadi di PT. Cerdig Cerdas Digital menunjukkan adanya tantangan dalam mengelola pengembangan karier, motivasi kerja, dan promosi jabatan secara efektif. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa meskipun terdapat program pengembangan karier, tingkat partisipasi karyawan masih rendah, dan banyak karyawan merasa kurang termotivasi untuk mengikuti program tersebut. Selain itu, proses promosi jabatan dianggap kurang transparan, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar global.

Penelitian oleh Islamiati et al., (2020) dalam Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa 70,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Indikator utama dalam pengembangan karir adalah pendidikan, sementara dalam motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja.

Penelitian oleh Maryam et al., (2024) dalam JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) mengkaji pengaruh pengembangan karir, promosi jabatan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan tidak hanya memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, tetapi juga berfungsi sebagai insentif untuk mendorong karyawan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Studi oleh Khairun Nisa & Azis, (2023) di PT Foods Beverages Indonesia menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,146 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menandakan bahwa pengembangan karir secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Esisuarni et al., (2024) dalam Jurnal Niara menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam diri setiap karyawan. Pemimpin mempunyai peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi dan menyelaraskan tujuan organisasi dengan individu.

Studi oleh Larasati Dwi Lidia et al., (2021) dalam Psikoborneo meneliti pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi

dan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Pemahaman tentang bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi secara bersamaan dalam sector manufaktur Indonesia masih terbatas. Dengan menganalisis ketiga faktor ini secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut. Diharapkan temuan penelitian ini dapat secara teoritis mengembangkan bidang manajemen sumber daya manusia dan secara praktis membantu perusahaan dalam menciptakan strategi efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak hanya didorong oleh kebutuhan akademis untuk mengisi celah dalam literature, tetapi juga oleh kebutuhan praktis perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi pengelolaan SDM. Dengan meneliti ketiga variabel ini secara bersamaan, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di perusahaan yang bergerak di bidang digital seperti PT. Cerdig Cerdas Digital. Pendekatan ini juga diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dalam upaya peningkatan kinerja individu maupun organisasi keseluruhan.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan permasalahan ditetapkan agar ruang lingkup pembahasan menjadi lebih terfokus dan terarah. Penelitian ini secara khusus hanya mengkaji pengaruh tiga variabel independen, yaitu pengembangan karier, motivasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Fokus penelitian dibatasi pada karyawan tetap di PT. Cerdig Cerdas Digital, dengan rentang waktu pengalaman selama dua tahun terakhir, yaitu dari tahun 2023 hingga 2024. Penelitian ini tidak mencakup variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, meskipun faktor-faktor tersebut juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini tidak menganalisis secara mendalam hubungan kausal antar

variabel, melainkan hanya menilai pengaruh secara statistik melalui pendekatan kuantitatif. Dengan batasan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih tajam dan relevan terhadap konteks permasalahan yang dihadapi perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dijadikan objek penelitian dalam study dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital.
3. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Cerdig Cerdas Digital.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Dengan penekanan pada pengembangan karir, motivasi kerja, dan promosi jabatan yang terkait dengan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini dapat memajukan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan berfungsi sebagai panduan untuk penelitian lebih lanjut.

b) Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan melalui pengembangan karir dan promosi jabatan yang sesuai.

