

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu perusahaan menjadikan aktivitas berjalan dengan baik dan efektif. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Munandar (2019:52) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan yang diinginkan, dan dengan tujuan strategis organisasi

secara informal, sehari-hari, dan secara formasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Maka dari itu, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Fauzi dan Irviani (2018:48) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau tindakan dari seseorang yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi merupakan sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Motivasi, terkandung dalam adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam menciptakan

kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang optimal. Naibaho *et al.* (2022) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Pengembangan karir yang dilakukan pada perusahaan sebagai upaya untuk membenahi gairah kerja agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berkarir untuk memantapkan karir seseorang dimasa yang akan datang. Pengembangan karir yaitu kondisi dimana seseorang ingin meningkatkan kualitas saat kerja dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya untuk mencapai keberhasilannya.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah penempatan kerja, suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan maka pihak perusahaan menempatkan kerjanya sesuai dengan lingkup perusahaan. Adapun pemberian penempatan kerja pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan PT. Etos Nasional. PT. Etos Nasional merupakan perusahaan jasa perdagangan dan penyalur tenaga kerja. Berdiri pada tahun 1992, Untuk melihat penilaian kinerja karyawan PT. Etos Nasional dari bulan Januari sampai Mei tahun 2023 dapat dilihat pada tabel

berikut:

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Etos Nasional
bulan Januari sampai Mei 2023**

No.	Bulan	Unsur yang dinilai		Nilai Prestasi Kerja (%)	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP)(%)	Perilaku Kerja (%)		
1	Januari	48,70	31,45	80,15	Baik
2	Februari	49,80	32,55	83,35	Baik
3	Maret	48,60	31,85	80,45	Baik
4	April	49,90	30,75	80,65	Baik
5	Mei	50,00	32,75	82,75	Baik

Sumber : Data Primer PT. Etos Nasional

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari kinerja karyawan PT. Etos Nasional memperoleh nilai 80,15 persen, pada bulan memperoleh nilai 83,35 persen, pada bulan memperoleh nilai 80,45 Pada bulan memperoleh nilai kinerja 83,65 persen dan pada bulan mei memperoleh nilai kinerja 82,75. Seperti yang terlihat dari tabel 1.1 data penilaian kinerja, bahwa fenomena kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi atau pasang surut, sempat mengalami peningkatan pada bulan Februari namun turun kembali pada bulan Mei 2023.

Pengembangan karir sering kita dengar dalam dunia kerja diperusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan, dapat diasumsikan bahwa pengembangan karir sangat penting bagi tenaga kerja untuk berkerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pengembangan karir ditunjukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa datang, Pengembangan Karir mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri

karyawan. Menurut Siti (2017) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Penelitian ini dilakukan PT. Etos Nasional. Berikut merupakan tabel yang mendapatkan kenaikan jabatan di tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pegawai Yang Mendapatkan Kenaikan Jabatan Dalam Kinerja Pegawai PT. Etos Nasional.

No	Nama	Jabatan	Kinerja	Lamanya Bekerja dan Tahun Pengangkatan Jabatan	Prestasi kerja yang di capai
1.	Muhammad Najib	Kepala Divisi Cleaning servis	Kenaikan Jabatan dari Leader cleaning servis menjadi Kepala Divisi cleaning servis	Bekerja selama 8 tahun, kenaikan jabatan menjadi kepala divisi cleaning servis pada tahun 2023	Selama menjadi leader cleaning servis mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target kinerja Perusahaan selama 3 tahun berturut turut

2.	Ahmad Amarudin	Supervisor	Kenaikan Jabatan kepala divisi cleaning servis menjadi Supervisor	Bekerja selama 12 tahun, kenaikan jabatan menjadi supervisor pada tahun 2022	Selama menjabat menjadi kepala divisi cleaning servis mampu membuat inovasi terbaru mengenai penggunaan bahan pembersih agar lebih efisien dan juga membuat peningkatan kerja karyawan secara signifikan
3.	Cika Safitri	Kepala Divisi Satpam	Kenaikan Jabatan dari Leader satpam menjadi Kepala Divisi satpam	Bekerja selama 12 tahun, kenaikan jabatan menjadi kepala divisi satpam pada tahun 2023	Mampu menunjukkan jiwa loyalitas yang tinggi dan mampu membuat inovasi penjaminan keamanan secara ketat dan di sertai juga mentaati peraturan dan SOP Perusahaan yang berlaku.

Sumber : *Data Primer PT. Etos Nasional*

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 39 karyawan PT. Etos Nasional hanya 3 karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kinerja yang signifikan yang mana mereka menunjukkan kinerja yang baik dan mendapatkan prestasi kinerja berupa kenaikan jabatan. Hasil wawancara prasurvey, pegawai yang mendapatkan kenaikan jabatan dari hasil kinerja ini sangat sering berinteraksi ke pegawai yang lain dengan sopan, selalu terbuka dengan sesama pegawai dan loyalitas pegawai yang sangat tinggi ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Tetapi dilihat dari jumlah pegawai yang berjumlah 39 orang hanya 3 orang karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan mendapatkan prestasi kinerja berupa kenaikan jabatan dengan waktu yang cukup lama.

**Tabel 1.3 Daftar karyawan PT. Etos Nasional
Bulan Oktober 2022**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Hj.Biter Derivah	Direktur	
2	Vita Ambarwati	Keuangan	S2 Ekonomi
3	Yulekhah Ariyanti	Manajer/HRD	S2 Ekonomi dan Bisnis
4	Bambang Subekkti	koordinator	S1 Pertanian
5	Ian Wahyudi	Logistik/Gudang	S1 Ekonomi Bisnis
6	Agus Kurniawan	Supervisor	S1 Ekonomi
7	Eny Irwanti	Supervisor	S1 Hukum
8	Ahmad Amarudin	Supervisor	S1 Hubungan Internasional
9	Muhammad Najib	Kepala Divisi Cleaning servis	S1 Manajemen
10	Cika Safitri	Kepala Divisi Satpam	S1 Hukum
11	Aristyawati	Kepala Divisi Sopir dan Kebun	S1 Sosiologi
12	Ika Wahyu Wiharyanti	Leader Cleaning Servis	D3 Akuntansi
13	Nurul Khakim	Leader Cleaning Servis	S1 Pendidikan
14	Usman	Leader Cleaning Servis	S1 Ekonomi
15	Afik Maulana	Leader Cleaning Servis	D3 Akuntansi
16	Sokhibul Anin	Leader Cleaning Servis	D3 Manajemen
17	Abdi Saputra	Leader Cleaning Servis	D3 Akuntansi
18	Layla Inayah	Leader Cleaning Servis	S1 Ekonomi Islam
19	Fitri Kusumawanti	Leader Cleaning Servis	D3 Manajmen
20	Anik Laela sari	Leader Cleaning Servis	S1 Ilmu Komunikasi
21	Herlinawati	Leader Satpam	S1 Psikologi
22	Kamal Angsani	Leader Satpam	S1 ilmu Politik
23	Ferlin Indarti	Leader Satpam	S1 Ekonomi
24	Putri Ningrum	Leader Satpam	D3 Akuntansi
25	Ahmad Sya'fii	Leader Satpam	S1 Teknik Sipil
26	Lesti Kusumawati	Leader Satpam	D3 Akuntansi
27	Titin Kuswanti	Leader Satpam	S1 Ekonomi Islam
28	Ely Ambar	Leader Satpam	S1 ilmu Komunikasi
29	Lina Arum	Leader Satpam	D3 Akuntansi
30	Esti Wiharyawanti	Leader Satpam	D3 Manajemen
31	Mila Wahyu Riyanti	Leader Sopir	S1 Akuntansi
32	Jamal Syaputra	Leader Sopir	S1 ilmu Politik
33	Bagus Wicaksono	Leader Sopir	S1 Psikologi
34	Hendi Kuswadi	Leader Sopir	D3 Akuntansi
35	Djuwanto	Leader Sopir	S1 Teknik Komputer
36	Asti Kusumawati	Leader Sopir	D3 Akuntansi
37	Taufikur Rohman	Leader Sopir	S1 Ekonomi Islam
38	Fajar Darmawan	Leader Sopir	S1 Hubungan Internasional
39	Agus Darmaji	Leader Sopir	D3 Akuntansi
40	Yossy Purnama	Leader Sopir	S1 Ekonomi

Sumber : Data Primer PT. Etos Nasional

Berdasarkan tabel 1.3 daftar karyawan Jika setiap pegawai dalam bekerja bisa mengendalikan diri dan mematuhi seluruh aturan Perusahaan yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan pencapaian tujuan yang optimal. Pencapaian tujuan sangat berkaitan erat dengan penempatan kerja pegawai. Penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penempatan kerja yang kurang yaitu karyawan tidak berusaha melakukan inisiatif dan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menggunakan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan juga pegawai tidak memikirkan apa akibat dari menunda pekerjaan, dikarenakan adanya dari beberapa karyawan yang terlihat santai dan lebih memilih menyerahkan tugasnya kepada pegawai yang lain. Kurangnya koordinasi yang baik dan keahlian interpersonal antara sesama karyawan yang disebabkan oleh perbedaan penempatan kerja yang mengakibatkan timbulnya karyawan yang cenderung menutup diri dan kurang bersosialisasi dengan sesama pegawai. Ijazah yang di miliki para karyawan yang kurang sesuai dengan jabatan yang dimiliki selama bekerja hal itu membuat tidak sejalan pendidikan dan *jobdesk* di Perusahaan tidak sesuai dengan ijazahnya.

Berdasarkan Permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Etos Nasional)”.

Sadat *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Sari *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ali (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Robby dan Angery (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Alwi dan Sugiono (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Simanjuntak dan Edy (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan perbedaan penelitian, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Etos Nasional”.

1.2 Ruang Lingkup

Masalah dalam penelitian ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh motivasi, pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etos Nasional

1. Responden yang diamati adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Etos Nasional.
2. Variabel yang diteliti hanya variabel motivasi, pengembangan karir, penempatan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Etos Nasional.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan sehingga hanya karyawan yang berprestasi yang bekerja secara maksimal bisa meningkatkan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan, disertai juga dengan penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan ijazah dengan jabatan yang dimiliki selama bekerja..

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional ?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional ?
3. Bagaimana penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional ?
4. Bagaimana motivasi, pengembangan karir, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional .
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional .
3. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional .
4. Menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Etos Nasional .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoristis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah ilmu tentang motivasi, pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja
2. Memberi manfaat dan referensi bagi para peneliti yang dilakukan dalam masa yang akan datang.
3. Menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur motivasi, pengembangan karir dan penetapan kerja terhadap kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar pustaka bagi masyarakat maupun mahasiswa untuk menjadi referensi guna meneliti hal-hal lain yang terkait dengan sumber daya manusia.