

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada era globalisasi saat ini telah terjadi persaingan bisnis yang ketat antar perusahaan. Perkembangan ekonomi yang semakin ketat dan berubah-ubah menuntut perusahaan agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Berdasarkan pernyataan Riyadi (2016:01) bahwa sumber daya manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai suatu akal, perasaan dan adanya pengetahuan yang dimiliki.

Jika perusahaan mengalami suatu kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam perusahaan tersebut, maka akan terdampak timbulnya suatu masalah dalam tercapainya suatu misi dari perusahaan, berupa kinerja, serta keuntungan dari perusahaan, ataupun dalam kelangsungan hidup perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkompetensi dan kemampuannya yang baik, maka ini akan menguntungkan bagi perkembangan dan kemajuan hidup perusahaan.

Perusahaan harus bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar bisa mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan perusahaan yang lainnya. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset terpenting dalam kesuksesan

perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Faktor manusia sebagai pemikir dan pelaku masih sangat dominan dan menentukan dalam tercapainya organisasi (Umar, 2015:01). Kondisi ini membuat sumber daya manusia dijadikan kekayaan yang harus ditingkatkan kegunaannya, untuk mewujudkannya dengan menciptakan memotivasi dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan suatu keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan memberikan pengembangan karir, motivasi dan didukung dengan fasilitas kerja yang mumpuni, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Widodo (2015:186) Kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki dan keadaan lingkungannya. Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Caroline dan Susan (2016:02) mengatakan jika seseorang pemimpin yang menginginkan suatu penerimaan dalam kinerja yang optimal di organisasi yang di pimpinnya dapat memperhatikan kinerja itu sendiri dengan *career development*.

Pengembangan karir adalah suatu anjakan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan (Kasegar,2013:02). Menurut Napitupulu, et al., (2017:02) bahwa pengembangan karir yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *standard* hidup yang berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan adanya jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kinerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik, di yakini dapat meningkatkan efektifitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan (Dharma, 2016:40). Salah satu bentuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprojo dan Handoko, 2017:05). Motivasi merupakan upaya bersama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Fasilitas Kerja Moenir (2017:197) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang di tempati dan di nikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya tanpa adanya alat kerja.

PT. System Indonesia adalah perusahaan bagian dari *Coesia group*, perusahaan *investor* asing yang bergerak di bidang *supplier machine for ceramics industry* yang memiliki karyawan 71 orang, *supplier* sangat erat hubungannya dengan pelayanan terhadap pelanggan supaya loyal dan tidak pindah ke tempat lain, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan perusahaan ini. Namun suatu organisasi pasti memiliki permasalahan di bidang Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada pengamatan yang dilakukan ada beberapa permasalahan pada pengembangan karir yaitu 1) Masih kurangnya jenjang karir sehingga ada pada posisi jenuh yang mengakibatkan kinerja tidak optimal. 2) Tidak ada manajemen atau

pelatihan untuk mempersiapkan seorang pemimpin kedepannya. 3) Masih kurangnya pelatihan khusus pada karwawan yang mengakibatkan tidak kompeten dalam bidangnya.

Selain itu juga peneliti melakukan pengamatan tentang motivasi, masih terlihat adanya karyawan yang kurang semangat kerja dan kurang disiplin terlihat masih ada karyawan yang terlambat sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak optimal. Selain itu juga peneliti mengamati tentang Fasilitas Kerja untuk pra *training* tidak adanya perangkat pelatihan suatu *machine*, pelatihan mengandalkan machine pelanggan sehingga tidak professional dan tidak optimal pada kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. System Indonesia Surabaya Dan Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penelitian permasalahanya sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya mengenai pengembangan karir, motivasi dan fasilitas kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengatahuan

Diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan sumber daya manusia dan mengetahui langkah-langkah berikutnya untuk menjadi lebih baik lagi.