BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan yang dimaksud contohnya adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan pekerjaan, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Motivasi *(motivation)* dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sondang P. Siagian,2010:141)

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan,dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baikdan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Sondang P. Siagian,2010:141)

Unsur manusia dalam perubahan maupun dalam aktifitas yang lain memiliki peranan yang sangat penting, karena praktek manajemen serta fungsi-fungsinya secara langsung maupun tidak langsung tidak dapat lepas dari

unsur manusia. Manusia sebagai tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan. Faktor tenaga kerja adalah bagian dari keseluruhan proses pelayanan yang memiliki peranan yang besar, sehingga diharapkan adanya peningkatan produktifitas dan pengembangan karier karyawan yang lebih tinggi.

Pengembangan karier sangat berhubungan dengan sumber daya manusia. Manusia sebagai sumber daya potensial dalam usaha mencapai tujuan perusahaan pada kenyataannya banyak ditemukan kendala yang dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan.

Survei yang dilakukan oleh jasa konsultan manajemen, Accenture, pada november 2010 dengan 3400 eksekutif dari 29 negara (termasuk Indonesia) sebagai responden, mengungkapkan bahwa alasan utama responden tidak puas dengan pekerjaan mereka, antara lain: tidak adanya kesempatan untuk tumbuh (36% dibandingkan 32%), tidak adanya kesempatan pengembangan karier (33% dibandingkan 34%) (http://www.swa.co.id/).

Karier yang berkembang sangat penting bagi setiap anggota organisasi. Banyak orang yang berpendapat bahwa pencapaian dalam pekerjaan menjadi kunci utama untuk kehidupan yang sukses. Sehingga setiap orang mendambakan karier yang dijalani bisa berkembang. Hasibuan dalam Pradipta (2017) menyatakan bahwa pengembangan karier meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu. Pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dikehendaki organisasi. Sedangkan mutasi dalam hal ini membuat pegawai dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara/prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Veitzhal Rivai (2011 : 316) Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang tercapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia saat ini dan di masa yang akan datang. Mulai dari pengalokasian sumber daya, kebijakan dan prosedur dalam seleksi, reaksi dari para non partisipan. Masalah bisa timbul akibat dari persepsi sebagian orang yang menerima perlakuan spesial, atau seorang yang langsung naik kejenjang karier yang lebih tinggi dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan keterangan diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. Perkebunan Nasional X (PERSERO) PG. Kremboong**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nasional X (Persero) Pabrik Gula Kremboong?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nasional X (Persero) Pabrik Gula Kremboong?
3. Diantara motivasi dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nasional X (Persero) Pabrik Gula Kremboong?

1.2 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membagi tujuan menjadi dua tujuan diantaranya adalah tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu :

1. **Tujuan Umum**
   a. Sebagai salah satu perwujudan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu darma kedua penelitian.
   b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah.
   c. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu(S-1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. **Tujuan Khusus**
   1. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Kremboong.
   2. Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Kremboong.
   3. Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan diantara motivasi dan disiplin kerja terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Kremboong.

1.3 Manfaat Penelitian

1. **Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang masalah pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam hal pengembangan karier, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. **Bagi peneliti**

   Dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan upaya pengembangan karier. Sebagai calon sarjana, dituntut ketajaman dan kecermatan analisis di dunia usaha. Oleh karena pada saatnya nanti berkiprah di masyarakat mampu dan siap kerja.

3. **Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

   Dengan penelitian ini dapat menambah koleksi perpustakaan serta sebagai bahan informasi guna memperkaya literatur yang ada sehingga dapat menambah wawasan mahasiswa lain.

4. **Bagi Pihak-pihak Lain Yang Terkait Dengan Hasil Penelitian**

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untukpengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahanpertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.