

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena tidak terlepas dari perusahaan itu sendiri, kegiatan perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktifitas karyawan yang terlibat di operasionalnya. Untuk menciptakan SDM yang baik diperlukan perbaikan pendidikan dan pembukaan lapangan kerja serta peyediaan berbagai fasilitas pekerjaan yang memadai. Dan agar bisa menciptakan SDM yang berkualitas faktor-faktor yang mempengaruhi sdm juga harus di perbaiki seperti motivasi kerja yang baik dan juga komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, fasilitas lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung SDM yang ada saat ini. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan SDM yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengadiln satu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana:2012). Dalam hal ini SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaska dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Oleh sebab itu kita harus

menciptakan SDM yang berkualitas bagi perusahaan hal yang mempengaruhi adalah kinerja karyawan. Hal itu disebabkan, karena sumberdaya daya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional, mempunyai akal sehat, etika, tat krama serta memiliki kebutuhan yang terus berkembang., tegasnya sumber daya manusia atau aparatur memberikan kontribusi yang yang sangat luar biasa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, pemikiran dan kajian terhadap sumberdaya manusia perlu dipikirkan dan diperbaiki agar aparatur berkinerja tinggi, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dapat dilaakukan dengan cara pemotivasian (*motivating*).

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya adasecara internal dan eskternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana:2012). motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kerja pegawai. motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain . untuk, itu pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan atau mengupayakan sebuah perhatian terhadap motivasi kerja para karyawan agar mereka memiliki kemaun dalam diri mereka masing-masing utuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi,karena karyawan pentingnya memahami bahwa komitmen organisasi

sangatlah penting terhadap kinerja guna menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman . bagi perusahaan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sangatlah berarti. Dari sisi karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk memprioritaskan organisasi dalam bekerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya (Darlis: 2002)

Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak akan menyalah gunakan wewenang perusahaan tersebut karena mereka senantiasa berfikir mengenai kemajuan perusahaan dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu juga prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi dan komitmen organisasi tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya maka tingkat kinerja karyawan akan juga ikut tinggi.

Maka dari itu pengaruh motivasi kerja yang baik dan juga komitmen organisasi yang tinggi menunjang agar karyawan dapat meningkatkan kariernya, maka karyawan tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah nasib. Dengan adanya perencanaan pengembangan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seorang dapat membuat taktik,apa yang harus mereka lakukan untuk

marih jenjang yang lebih baik atau meraih jenjang tertentu.

Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab yang besar di waktu yang akan datang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo:2007:74).

dari ketiga komponen tersebut bisa meningkatkan atau memajukan perusahaan. dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup bagi perusahaan.

Karena itu motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi kerja juga komitmen organisasi yang tinggi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan juga dua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap pengembangan karir seorang karyawan karena jika motivasi kerja karyawan yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi bisa menunjang perkembangan karir bagi karyawan. Oleh karena itu maka berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. (Christine DKK 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan untuk memajukan perusahaan karena dengan motivasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang baik akan juga karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugasnya yang lebih tinggi dan karirnya akan naik. Dari hal ini betapa pentingnya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik dan ber komitmen organisasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian (pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan)

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat penelitian**

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan artinya dapat memperkuat teori-teori tentang motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir maupun untuk merespon penelitian yang terdahulu
2. Penelitian ini juga dapat menjadi atau sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang

berkepentingan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, penerapan teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan dalam praktek kerja sesungguhnya pada suatu instansi atau perusahaan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan penelitian di bidang ini.
4. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan yaitu PT Liku Telaga dan perusahaan yang sejenis, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kerja karyawan.
5. penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi agar bisa menunjang karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan, sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

