

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung suatu tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi lebih strategis dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Pajak & Zirman, 2013)

Menurut (Pajak & Zirman, 2013) Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam perkembangan perusahaan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah karyawan itu sendiri. Karena karyawan tersebut yang berkepentingan dan kelak akan memetik serta menikmati hasil usahanya.

Pada PT Tani Sejati, pengembangan karir harus lebih di perhatikan. Karena pengembangan karir berhubungan dengan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena untuk menempati suatu posisi jabatan memerlukan syarat dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya. Sistemasi pengembangan karir yang jelas dalam suatu perusahaan akan mendorong motivasi kerja pada karyawan, sehingga menimbulkan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Pajak & Zirman, 2013). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Salindeho, 2016) dan (Pajak & Zirman, 2013) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tersedianya pengembangan karir yang baik di perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian karyawan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir yang baik di perusahaan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan.

Hal lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dimana mereka harus memiliki suatu motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dibahas disini ialah tentang bagaimana seseorang bisa terdorong untuk bekerja dengan memberikan seluruh kemampuan dan keahliannya untuk tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan. Karena kekuatan motivasi ini berdampak besar pada semangat karyawan yang berujung pada kinerja karyawan itu sendiri, yaitu dengan lebih cepat dan tepatnya pekerjaan terselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada di perusahaan.

Motivasi kerja menurut (Pratama & Pasaribu, 2020) ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang timbul dalam hal ini karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut McClelland dalam (Pratama & Pasaribu, 2020), Seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland juga berpendapat bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu: prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*) dan kekuasaan (*need for power*), karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh sangat banyak hal, tetapi pada dasarnya dalam suatu perusahaan, yang berperan besar dalam memotivasi karyawan adalah sosok pimpinan. Pimpinan yang sering tidak berada di tempat menyebabkan kurangnya komunikasi terhadap karyawan menjadi kurangnya arahan, petunjuk, dan motivasi kerja yang diberikan pimpinan sehingga pegawai kurang mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal itu dibuktikan oleh penelitian terdahulu (Wijaya, 2017) dalam penelitiannya menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Meski begitu, masih banyak hal lain juga yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut, seperti misalnya gaji, promosi, pengakuan lingkungan sekitar, dan masih banyak lagi lainnya. Motivasi karyawan juga bisa menjadi bumerang bagi perusahaan, karena jika keinginan

atau kebutuhan individual karyawan tidak terpenuhi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena juga kurangnya kepuasan dalam bekerja tidak memberikan feedback yang baik dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa pengembangan karir serta motivasi kerja yang baik pada suatu perusahaan akan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan itu sendiri. Berpijak dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hasil kerja dapat memuaskan. Maka penulis memilih judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. PUPUK PESTISIDA TANI SEJATI)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah pembahasan terkait

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap karyawan PT Pupuk Pestisida Tani Sejati?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan PT Pupuk Pestisida Tani Sejati?
3. Apakah ada pengaruh karir dan motivasi kerja terhadap karyawan PT Pupuk Pestisida Tani Sejati?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap karyawan PT Tani Sejati
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan PT Tani Sejati
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap karyawan PT Tani Sejati

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang bidang manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kegunaan praktis yaitu :

1.3.2.1 Bagi Mahasiswa

1. Dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama di bangku perkuliahan dan bisa menerapkan ke perusahaan
2. Dari hasil penelitian bisa di terapkan untuk di jadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait pengembangan perusahaan.
3. Mahasiswa dapat menerapkannya dari hasil penelitian ke dalam dunia kerja

1.3.2.2 Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi bagi perusahaan agar dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan maupun penyusunan strategi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.3.2.3 Bagi Masyarakat

Menjadi sumber informasi yang mungkin berguna sebagai masukan dan berguna bagi penelitian lebih lanjut sehingga bermanfaat bagi masyarakat luas. menjadi sumber informasi yang mungkin berguna sebagai masukan dan berguna bagi penelitian lebih lanjut sehingga bermanfaat bagi masyarakat luas.