

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap operasi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menentukan jalannya sebuah perusahaan. Keberhasilan sumber daya manusia menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki pengetahuan, bakat, kemampuan, dan etos kerja yang kuat. Organisasi harus mengambil inisiatif untuk secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga kerjanya (Rahayu, 2022: 34).

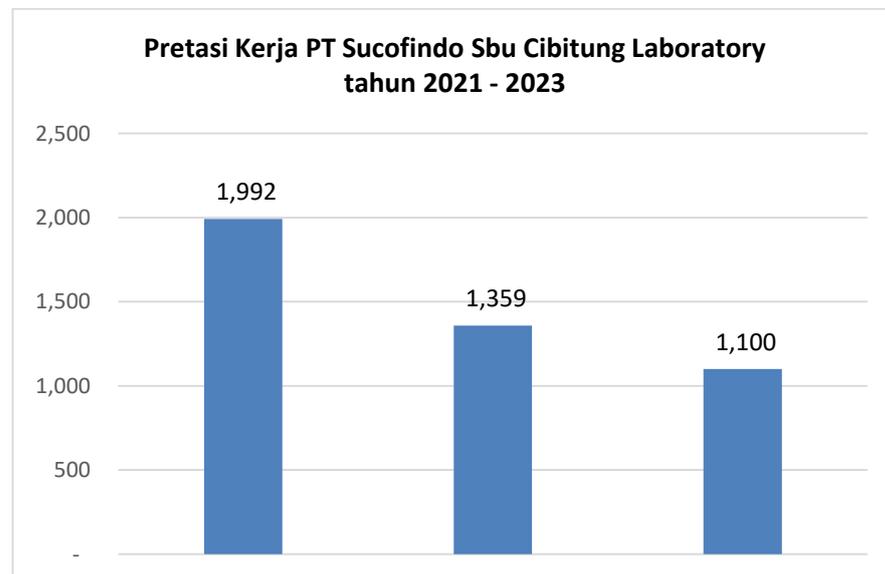
Prestasi kerja dapat dinilai dari hasil kinerja seseorang, dengan kinerja mengacu pada output yang dihasilkan oleh pekerjaan seseorang. Hal ini berarti kinerja ditunjukkan dalam bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Keberhasilan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Simatupang, 2023: 12). Beberapa faktor memengaruhi apakah seseorang berkinerja baik atau buruk dalam pekerjaannya. Motivasi kerja dan bantuan dalam bentuk pengembangan karir adalah dua aspek yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaan.

Motivasi kerja adalah keinginan internal seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, yang menyebabkan mereka berkeinginan untuk bekerja sama, berhasil, dan berintegritas demi mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang kuat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, yang berpengaruh pada prestasi kerja (Suharsono, 2023: 55).

Pengembangan karir adalah kegiatan yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan bakat mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir perusahaan bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang profesional yang tersedia bagi mereka saat ini dan di masa depan (Hapid, 2024: 24). Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu program yang digunakan untuk menarik karyawan yang berkualitas tinggi. Kegiatan pengembangan karir meliputi pendidikan dan pelatihan. Inisiatif ini

diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan kemajuan dalam jenjang karir perusahaan (Sudirman, 2023: 17).

Laboratorium PT Sucofindo SBU Cibitung adalah topik dari penelitian ini. PT Superintending Company of Indonesia (Persero), yang biasa disebut SUCOFINDO, adalah pemimpin industri di Indonesia dalam bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, dan jasa konsultasi. Laboratorium PT Sucofindo SBU Cibitung, salah satu divisi bisnisnya, sangat penting bagi kelangsungan jangka panjang kegiatan perusahaan. Prestasi para karyawannya menjadi prioritas utama di PT Sucofindo SBU Cibitung Laboratory, sebuah laboratorium yang bertugas menguji dan mensertifikasi berbagai macam produk. Namun demikian, PT Sucofindo SBU Cibitung Laboratory memiliki beberapa tantangan manajemen SDM dalam menghadapi kondisi perusahaan yang berubah dengan cepat, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir karyawan. Tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal, termasuk dinamika pasar, kemajuan teknologi, dan perubahan peraturan, yang semakin memperparah tantangan-tantangan ini. Berikut diagram prestasi kerja PT Sucofindo SBU Cibitung Laboratorium tahun 2021 - 2023.



**Gambar 1. 1. Prestasi Kerja PT Sucofindo SBU Cibitung Laboratory  
2021 – 2023**

Sumber : PT Sucofindo Sbu Cibitung Laboratory

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan PT Sucofindo Sbu Cibitung Laboratory tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan. Salah satu faktor yang paling penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja di tempat kerja adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik telah menjadi bidang kajian utama dalam manajemen SDM. Beberapa faktor yang dapat memotivasi orang untuk berkinerja lebih baik di tempat kerja dijelaskan oleh teori-teori motivasi, seperti teori motivasi proses dari Vroom dan teori hirarki kebutuhan dari Maslow (Saputra, 2022:14).

Di sisi lain, manajer SDM sering kali merasa kesulitan untuk menggunakan strategi memotivasi yang berhasil di tempat kerja. Dinamika tim, sifat-sifat individu, dan perubahan ekspektasi dapat berdampak pada seberapa baik strategi memotivasi bekerja. Ketika memeriksa sifat-sifat individu, perubahan ekspektasi, dan dinamika tim dalam konteks strategi memotivasi, ada sejumlah kesulitan yang signifikan :

- a. Karakteristik Individu: Setiap orang berbeda, dan sifat-sifat ini mencakup motivasi intrinsik, preferensi komunikasi, dan gaya belajar. Misalnya, beberapa orang mungkin lebih termotivasi oleh pujian atau pengakuan, sementara yang lain mungkin lebih mudah menerima tantangan atau kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Karena tidak semua orang bereaksi terhadap motivasi dengan cara yang sama, strategi motivasi yang mengabaikan perbedaan-perbedaan ini dapat berdampak negatif terhadap kemampuan motivasi.
- b. Ekspektasi yang Berubah: Entah itu karena penyesuaian yang dilakukan terhadap peraturan perusahaan, teknologi, atau keadaan ekonomi, ekspektasi pekerjaan dan lingkungan kerja selalu berubah. Agar strategi memotivasi menjadi efektif dan membuat karyawan tetap tertarik, strategi tersebut harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan ini. Karyawan mungkin merasa di bawah tekanan atau tidak terlibat jika teknik memotivasi tidak diperbarui, yang dapat menurunkan hasil dan menurunkan kepuasan kerja.
- c. Dinamika tim: Tim yang kohesif, saling menghormati, dan saling mendukung adalah hal yang membuat sebuah tim menjadi sukses. Namun, dinamika tim yang rumit seperti perselisihan di dalam kelompok, komunikasi yang buruk, atau perbedaan gaya kerja dapat membuat strategi insentif kurang berhasil. Ketika strategi motivasi mengabaikan aspek-aspek hubungan tim ini, kinerja tim akan menurun dan para pekerja akan merasa diremehkan atau terdemotivasi.

Saat membuat dan mempraktikkan strategi memotivasi, manajer dan motivator harus mempertimbangkan masalah-masalah ini serta sifat-sifat individu, perubahan ekspektasi, dan dinamika tim. Hal ini mungkin termasuk mendorong komunikasi yang produktif dan mendukung di dalam tim serta menggunakan strategi motivasi yang mudah beradaptasi dan fleksibel. Untuk menjaga agar para pekerja tetap terlibat dan termotivasi dalam profesi mereka, sangat penting juga untuk menawarkan pelatihan dan bantuan yang mereka butuhkan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung memerlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Selain motivasi kerja, pengembangan karir merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Pengembangan karir memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka agar dapat maju dalam karir mereka. Pengembangan karir yang efektif memberikan manfaat bagi karyawan sekaligus meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan (Sudirman, 2023:54).

Namun, kurangnya peluang pengembangan profesional yang jelas dan terencana dapat menghambat kemajuan dan semangat karyawan. Selain itu, realitas perusahaan dan pergeseran permintaan pasar dapat menyulitkan pemberi kerja untuk memberikan kesempatan pengembangan karir yang relevan dan efektif kepada karyawan mereka. Studi terbaru dalam literatur manajemen SDM menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Rahayu, 2022:11).

Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung menjadi sangat relevan dan penting. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan bakat terbaik, serta mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik. Dengan melihat dan memperhatikan uraian tersebut peneliti bertujuan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman tentang faktor-faktor yang secara khusus memotivasi karyawan di lingkungan kerja ini.
2. Kurangnya kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di PT Sucofindo Sbu Laboratorium Cibitung menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo Sbu Laboratorium Cibitung.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo Sbu Laboratorium Cibitung ?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo Sbu Laboratorium Cibitung ?
3. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo Sbu Laboratorium Cibitung ?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung

2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sucofindo SBU Laboratorium Cibitung

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di PT SUCOFINDO SBU Laboratorium Cibitung.
2. Memberikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, pengembangan karir, dan akhirnya prestasi kerja karyawan.
3. Menyediakan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks motivasi kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja.

#### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

##### **BAB III METODOLGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.