

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara fundamental dapat disebutkan sebagai faktor yang membangun kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang suatu pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Mangkunegara, 2009).

Dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pekerja yang diharapkan dapat berprestasi. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan controlling dalam manajemen perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan baik dapat membantu suatu perencanaan karir, motivasi kerja karyawan dan loyalitas organisasional dari karyawan sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya. Para pekerja dapat mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Manfaat penilaian prestasi kerja diantaranya juga adalah perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, perencanaan dan perencanaan karier, promosi jabatan dan tantangan eksternal. Salah satu manfaat dari penilaian tersebut adalah untuk perencanaan karir karyawan.

Perencanaan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang di miliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Dengan perencanaan karir juga diharapkan dapat mencapai suatu kinerja yang baik oleh karyawan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di suatu organisasi atau perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karir nya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu pimpinan yang memfasilitasi perencanaan karir karyawan dapat memberikan jalur perencanaan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan karir karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut Robbins dan Coulter (2010) bahwa motivasi merupakan proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Pada prinsipnya seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung pada kuat atau tidaknya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang memiliki kebutuhan yang banyak, kebutuhan-kebutuhan inilah yang membangun motif yang mendasari aktifitas individu tersebut. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat begitu pentingnya kontribusi dari perencanaan karir dan motivasi kerja, bagi peningkatan kinerja suatu karyawan, dengan ini dapat kita lihat bahwa kinerja adalah hal yang paling utama yang di butuhkan oleh perusahaan atas karyawannya. Dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh pekerja guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi maupun perusahaan. Dalam suatu perusahaan terkadang memiliki cara yang berbeda-beda dalam pengimplementasian tentang perencanaan karir serta penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dan terkadang pelaksanaanya yang belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berbagai alasan yang lain. Hal ini yang menyebabkan karyawan menjadi malas dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. Ruang lingkup kegiatan perusahaan bergerak dalam bidang agroindustri dengan komoditi utama kedelai jepang atau edamame. PT. Mitra Tani Dua Tujuh melakukan proses produksi edamame dari penanaman edamame hingga siap dipasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan konsumen, PT. Mitra Tani

Dua Tujuh membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Tani Dua Tujuh

No	Hasil Kerja	Bobot (%) x Skor	Penilaian	Target Penilaian
1	Kualitas Kerja	0,02 x 70	14	20
2	Kuantitas Kerja	0,02 x 70	14	20
3	Keterampilan Kerja	0,02 x 70	14	20
4	Tanggungjawab	0,02 x 80	16	20
5	Kerjasama	0,02 x 75	15	20
Jumlah			73	100

Sumber: PT. Mitra Tani Dua Tujuh, 2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja Karyawan PT. Mitra Tani Dua Tujuh belum sepenuhnya optimal, karena target yang seharusnya didapat dari lima hasil kerja adalah 100 poin, namun hasil skor kuisioner yang di peroleh dari semua penilaian kerja yang sudah di hitung hanya mendapatkan hasil 73 poin. Bisa di lihat dari skor hasil penilaian tertinggi yaitu dari tanggung jawab sebesar 16 poin dan terendah meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja mendapatkan 14 poin.

Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang terus menurun. Apabila karyawan kurang mendapat motivasi dari perusahaan maka akan mempengaruhi kinerjanya jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dan karyawan tersebut termotivasi akan berdampak baik terhadap kinerja. Selain itu, perencanaan karir yang kurang baik menyebabkan kinerja karyawan juga menurun. Perencanaan karir yang tidak tepat dari atasan PT. Mitra Tani Dua Tujuh menyebabkan karyawan mendapatkan *jobdesk* tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

PT. Mitra Tani Dua Tujuh perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan yang telah di tentukan mampu tercapai. Motivasi dan perencanaan karier dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan motivasi dan perencanaan karier dapat membangun kepercayaan diri dari karyawan serta meningkatkan taraf hidup karyawan agar dapat mendorong semangat kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karier karyawannya agar terciptanya motivasi maupun kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat dan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Oleh hal itu, PT. Mitra tani Dua Tujuh perlu melakukan perencanaan karir karyawannya sesuai dengan kemampuan kopetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk tercapainya rencana karir agar kinerja karyawan lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia menjadi kunci utama suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ardana, dkk (2012) perencanaan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2007), mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian yang dilakukan Lakoy, Gainer Frisky (2013) yang menggunakan sampel pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan. Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan ini yaitu:

1. Apakah Perencanaan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh. Perencanaan karir diukur melalui indikator kemampuan diri dalam bidang pekerjaan, motivasi untuk mencapai kesuksesan karir, dan arahan mengenai peluang karir dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas pekerjaan yang dilakukan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh. Motivasi kerja diukur dengan indikator pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan, dan fasilitas dari perusahaan yang diterima. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas pekerjaan yang dilakukan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Perencanaan Karier
Penelitian ini sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori- teori terkait dengan perencanaan karir.
 - b. Motivasi Kerja
Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan konsep dasar atau gambaran tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Kinerja Karyawan
Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk perencanaan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perencanaan Karier
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai perencanaan karier dalam membuat kebijakan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Motivasi Kerja
Penelitian ini memberikan motivasi kepada perusahaan mengenai motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - c. Kinerja Karyawan
Penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis
 - a. Perencanaan Karier
Penelitian ini bagi akademis dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan terhadap penelitian mengenai perencanaan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Kinerja Karyawan

Penelitian ini diharapkan memperluas pengetahuan, wawasan dan aplikasinya serta dapat dijadikan referensi mengenai kinerja karyawan.

