

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan aset terpenting karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia internal serta melaksanakan fungsi-fungsi yang ada melalui fungsi-fungsi seperti perancangan sumber daya manusia, rekrutmen serta pemilihan, peningkatan sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi untuk analisis evaluasi kinerja yang obyektif (Husaini & Sutarna, 2021). Menurut Marwansyah (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya untuk memperoleh, mengembangkan memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki modal finansial yang kuat, tetapi juga harus mampu mengelola SDM secara efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga kinerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas dan daya saing perusahaan (Candana et al., 2023).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi (Permatasari et al., 2024). Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan perusahaan karena kualitas dan kuantitas hasil kerja sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Firdausyi, 2022). Kinerja yang baik tercermin dari efektivitas, efisiensi, dan kontribusi positif karyawan terhadap produktivitas perusahaan (Kambara., 2025). Selain itu, kinerja memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena menjadi dasar evaluasi keberhasilan pelaksanaan tugas, mendorong peningkatan kualitas kerja, serta membantu organisasi mencapai visi dan misinya secara optimal (Azizah et al., 2023). Dengan kinerja yang baik, organisasi dapat mempertahankan daya saing dan terus berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Yerisva et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu variabel krusial selain etos kerja dalam upaya meningkatkan kinerja (Ramadhan & Wandu, 2023). Pengembangan SDM adalah program yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan secara berkelanjutan. Kualitas SDM yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan SDM meliputi berbagai kegiatan seperti pelatihan, pembinaan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan karir yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan (Tanjung & Rasyid, 2023). Melalui pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugasnya, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan produktif menurut (Mariatie & Hasanah, 2021). Pengembangan SDM yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi secara

keseluruhan (Surung et al., 2023).

Selanjutnya, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang sangat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan berinisiatif, berkomitmen, dan berupaya maksimal dalam mencapai target kerja menurut (N. M. O. Sari, 2022). Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih energik, kreatif, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya juga meningkat. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi biasanya menunjukkan kinerja yang rendah dan kurang berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Fauzi et al., 2023) perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh etos kerja, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Gito & Jhon, 2023). Namun, ada pula penelitian yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja (Permatasari et al., 2024; Firdausyi, 2022; Kambara, 2025). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Areros, & Sambul, 2021; Wibowo & Kusmiyanti, 2021; Tarigan et al., 2025). Namun, terdapat pula penelitian yang tidak menemukan hubungan signifikan antara pengembangan SDM dan kinerja, sehingga pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks yang spesifik (Permatasari et al., 2024). Begitu juga dengan motivasi kerja, beberapa studi menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan (Dzulqarnain et al., 2024). Perbedaan hasil ini kemungkinan dipengaruhi oleh variasi konteks industri, karakteristik perusahaan, dan metode penelitian yang digunakan (Azizah et al., 2023; Yerisva et al., 2024).

Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks usaha yang spesifik, mengingat ketiga faktor tersebut saling terkait dan berpotensi memengaruhi kinerja secara bersama-sama. Integrasi variabel ini penting untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang berbeda (Dzulqarnain et al., 2024).

PT. Surya Mustika Karya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang proyek pembangunan. Sebagai perusahaan konstruksi, PT. Surya Mustika Karya fokus pada pelaksanaan berbagai proyek pembangunan yang meliputi konstruksi gedung, infrastruktur, dan pengembangan properti lainnya. Perusahaan ini memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan didukung oleh teknologi serta metode kerja yang modern untuk menjamin kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian proyek. Dengan pengalaman dan reputasi yang telah dibangun, PT. Surya Mustika Karya berkomitmen untuk

memberikan layanan terbaik dan solusi konstruksi yang inovatif sesuai dengan kebutuhan klien dan standar industri. Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan pertumbuhan ekonomi di wilayah operasionalnya. PT. Surya Mustika Karya menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya di tengah persaingan industri yang semakin dinamis. Meskipun belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh etos kerja, pengembangan SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja di perusahaan ini, berbagai studi pada perusahaan sejenis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja yang diperoleh di PT. Surya Mustika Karya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja PT. Surya Mustika Karya (2022-2024)

Tahun	Karyawan Dinilai	Karyawan Kinerja Rendah	Persentase (%)
2022	50	15	20%
2023	60	24	21,88%
2024	70	26	23,53%

Sumber : Data PT. Surya Mustika Karya (2025)

Pada tabel 1.1 menunjukkan total karyawan yang dievaluasi kinerjanya setiap tahun. Terlihat ada peningkatan jumlah karyawan yang dinilai, dari 50 orang pada tahun 2022 menjadi 70 orang pada tahun 2024. Jumlah karyawan dengan kinerja rendah kolom ini menunjukkan jumlah karyawan yang masuk kategori kinerja rendah setiap tahunnya. Jumlah ini juga mengalami kenaikan, dari 15 orang di tahun 2022 menjadi 26 orang di tahun 2024. Persentase karyawan kinerja rendah (%) persentase ini dihitung dari jumlah karyawan berkinerja rendah dibandingkan total karyawan yang dinilai. Persentase karyawan berkinerja rendah meningkat setiap tahun, dari 20% (2022), 21,88% (2023), hingga 23,53% (2024).

Data pada tabel menunjukkan adanya tren peningkatan baik dari sisi jumlah maupun persentase karyawan dengan kinerja rendah selama tiga tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah karyawan yang dinilai bertambah, proporsi karyawan dengan kinerja rendah juga ikut meningkat setiap tahunnya. Kondisi ini dapat menjadi perhatian manajemen, karena jika tidak segera diatasi, dapat berdampak pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan di masa mendatang. Penilaian kinerja rendah ini didasarkan pada indikator utama PT. Surya Mustika Karya, seperti ketepatan waktu penyelesaian proyek, produktivitas tenaga kerja, dan kualitas hasil pekerjaan. Nilai di bawah 70% menunjukkan adanya kendala dalam manajemen proyek, kurang optimalnya pengembangan SDM, dan motivasi kerja yang belum maksimal, sehingga berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan strategi manajemen dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mencapai target kinerja yang lebih baik di masa mendatang menurut (Rizqiyah, 2024).

Fenomena-fenomena di atas sangat relevan dengan kondisi di PT. Surya Mustika Karya, di mana keberhasilan proyek sangat bergantung pada kinerja karyawan di

lapangan. Tantangan seperti kurangnya pelatihan merata, motivasi kerja yang fluktuatif, serta variasi etos kerja antar individu menjadi isu yang perlu mendapat perhatian khusus. Jika tidak diatasi, hal ini dapat menghambat kemajuan proyek, menurunkan produktivitas, serta mengurangi daya saing perusahaan di industri konstruksi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh etos kerja, pengembangan SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Mustika Karya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya?
2. Apakah pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Surya Mustika Karya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, dengan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana etos kerja, pengembangan SDM, dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks perusahaan.

2. Manfaat Praktis bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT. Surya Mustika Karya dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dengan memahami pengaruh ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan, membangun etos kerja yang baik, serta menciptakan

lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

3. Manfaat bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya etos kerja, pengembangan diri, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dan sikap kerja yang positif demi kemajuan karir dan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

