

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja (Sharma et al., 2016). Berdasarkan dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah luar biasa dampaknya dan sangat perlu untuk adanya penetapan metode evaluasi serta keterlibatan dalam mengembangkan usaha baik dari sisi yang baik maupun kurang baik agar dapat mengurangi adanya hambatan-hambatan manajemen dengan sangat lancar (Sharma et al., 2016).

Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran

yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik (Nengsih & Dhiani, 2023). Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dimana kepemimpinan mempunyai sifat perilaku untuk memberi motivasi kepada bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung dari kompetensi yang dimiliki dalam menciptakan semangat kerja pada karyawan (Tampi, 2014). Menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus meningkatkan kebersihan lingkungan kerja, melengkapi fasilitas-fasilitas yang kurang memadai di perusahaan dan dapat membangun hubungan antar karyawan yang lebih baik, maka dengan begitu kinerja akan meningkat (Watung et al., 2016).

PT. CeraH Sinergi Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang *maintenance* atau pemeliharaan pada bangunan sebagai gabungan dari tindakan teknis dan administrative untuk mempertahankan dan memulihkan fungsi bangunan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Terdapat beberapa jasa yang ditawarkan yaitu *engineering*, *cleaning service*, *security* dan *it support*. Tentunya untuk menjadikan suatu perusahaan yang baik maka tuntutan untuk bekerja dengan kualitas

yang bagus adalah kewajiban utama dari setiap perusahaan, PT CeraH Sinergi Sejahtera didukung oleh berbagai jenis peralatan dan tenaga ahli yang cukup berpengalaman dalam bidangnya. Bidang *engineering* merupakan salah satu tenaga kerja yang ditawarkan oleh PT CeraH Sinergi Sejahtera. Bidang *engineering* memiliki beberapa tugas pokok nya salah satunya yaitu memastikan penanganan keluhan dari pelanggan terhadap pemeliharaan gedung telah diselesaikan dengan baik dan cepat.

Proses sharing pengetahuan tentang maintenance gedung pada PT CeraH Sinergi Sejahtera saat ini dilakukan dengan cara melakukan seminar yang dilaksanakan dalam waktu 1 tahun 2 kali, selain itu antar pegawai melakukan sharing dengan cara story telling. Hal ini mengakibatkan pengetahuan yang telah dishare tidak dapat dipahami atau diingat dalam waktu yang lama sehingga pegawai terkadang lupa bagaimana *best practice* untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Sesuai tugas dari *engineering* yaitu menyelesaikan suatu keluhan dari pelanggan dengan baik dan cepat maka proses management perbaikan gedung sangat bergantung dengan kemampuan dan pengetahuan dari mekaniknya.

Namun dengan kompleksitas gedung yang tinggi membuat karyawan kesulitan untuk mengingat atau mencari solusi terhadap kerusakan yang terjadi dikarenakan pegawai sedang mengerjakan pekerjaan yang lain dan karyawan ahli sering ditugaskan di cabang yang lain sehingga terjadinya tidak pemerataan *knowledge* di setiap karyawannya. Program mutasi bagi karyawan ahli pun sering terjadi dan membuat *knowledge* tersebut ikut berpindah ke cabang yang lain. Dengan kondisi seperti ini mengakibatkan terjadinya kehilangan *knowledge* yang nantinya akan dibutuhkan. Hal tersebut juga dikarenakan

belum adanya tempat untuk menampung semua pengetahuan yang berhubungan dengan engineering yang tentunya penting untuk kemajuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada pekerjaan karyawan yaitu adanya karyawan yang tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, lalu pekerjaan yang karyawan hadapi dari waktu ke waktu yang itu-itu saja, Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan dapat menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Wahyulianti, 2015). Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Fuad & Waloyo, 2020). kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga dapat menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan pengembangan karir karyawan sebagai sumber

daya manusianya adalah PT CeraH Sinergi Sejahtera di Kota Palembang. PT. CeraH Sinergi Sejahtera adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. CeraH Sinergi Sejahtera saat ini memiliki kualifikasi PT. CeraH Sinergi Sejahtera dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung lainnya, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pendingin udara (*air conditioner*), pemanas dan ventilasi, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pipa air (*plumbing*) dalam bangunan dan salurannya (Anggraeni et al., 2024).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) dengan persamaan variabel penelitian yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaanya mengacu pada penelitian yaitu menambah variabel kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan sikap positif atau perasaan senang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya menurut (Turangan et al., 2022). Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Kristine, 2017).

Berdasarkan uraian diatas dalam penulisan ini, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah di jelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CeraH SINergi Sejahtera. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan di PT. CeraH SINergi Sejahtera?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. CeraH SINergi Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. CeraH SINergi Sejahtera?

1.3 Ruang Lingkup

Penulis membatasi pembahasan permasalahan diatas agar tidak menyimpang dari apa yang dirumuskan sehingga cakupan permasalahan hanya mempengaruhi pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CeraH SINergi Sejahtera.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CeraH Sinergi Sejahtera
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CeraH Sinergi Sejahtera
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CeraH Sinergi Sejahtera

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- **Pengayaan Literatur Akademik:** Menambah referensi terkait hubungan antara pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- **Kontribusi Ilmu Manajemen:** Memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang bisa digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

- **Bagi Perusahaan:**
 - **Optimalisasi Kinerja Karyawan:** Memberikan masukan kepada manajemen PT. CeraH Sinergi Sejahtera tentang bagaimana

meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi.

- Strategi Pengelolaan SDM: Membantu perusahaan merancang kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan karir dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Bagi Karyawan:
 - Peningkatan Kepuasan: Memberikan pemahaman bahwa perhatian terhadap karir dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap performa dan kepuasan pribadi mereka.
 - Peluang Karir: Memperluas kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri secara profesional.

1.6 Sistematis Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah untuk mempermudah pemahaman tentang masalah masalah yang di sajikan dalam proposal ini, maka maka penulisannya di uraikan dalam bab yang terdiri dari:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memberikan latar belakang yang menjelaskan alasan pemilihan judul dan juga menjelaskan topik yang akan diteliti, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini. Oleh karena itu, dibuatlah suatu sistematika penulisan agar penulisan laporan ini tetap dapat berjalan sesuai dengan alurnya dan tepat sasaran.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori tentang penjabaran dari kerangka yang berkaitan dengan Pengaruh pengembangan karir , kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang jenis metode penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel (sifat, jenis dan skala pengukuran), populasi dan sampel penelitian, serta metode pengumpulan data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil penelitian yang mana data telah diolah secara statistika, dan pembahasan dari hasil penelitian yang diuraikan dan dihubungkan dengan penelitian dan teori yang sudah ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang dijelaskan sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian, serta keterbatasan penelitian dan berbagai saran yang diberikan kepada beberapa pihak yang memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini.