

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat, di mana persaingan semakin ketat dengan entitas bisnis di seluruh dunia. Organisasi harus beradaptasi dengan tuntutan untuk lebih berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen dengan langkah-langkah yang lebih baik, demi memberikan kepuasan kepada pelanggan. Hal ini terjadi seiring dengan peningkatan jumlah pesaing dan tingginya intensitas persaingan di pasar global. Perhatian organisasi tidak hanya terfokus pada orientasi nilai atau kualitas produk atau jasa yang ditawarkan, tetapi juga pada aspek internal organisasi, khususnya dalam hal sumber daya manusia. Ini bertujuan untuk memberikan respons dan layanan optimal dalam menghadapi perubahan terus-menerus dalam kebutuhan dan keinginan konsumen. Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci untuk menjalankan proses dan inovasi terbaru, sehingga organisasi dapat terus berkembang dan mencapai kesuksesan.

Untuk menjalankan sebuah kegiatan, baik itu usaha, organisasi, lembaga, komunitas atau sejenisnya, diperlukan individu yang memiliki keahlian dan keterampilan di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, tujuan utamanya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar kegiatan yang direncanakan dapat berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, termasuk lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penentu berkembangnya suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan oleh organisasi sebagai motor penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan benar akan membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan seperti mempercepat pencapaian tujuan dan keuntungan, membangun hubungan yang positif antara karyawan dan manajer, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, guna mencapai tujuan perusahaan dan prestasi pribadinya. Menurut Prasetyo et al., (2021), Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan dan instansi selalu menginginkan karyawan dengan kinerja terbaik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah upaya pengembangan karir yang dijalankan individu untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Tindakan ini dilakukan secara berulang-ulang dengan tujuan untuk mendapatkan pengakuan dari perusahaan, seperti promosi jabatan. Karyawan yang menganggap karirnya sebagai tujuan hidup utama cenderung bekerja keras untuk mencapai tujuan karirnya. Penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan karir karyawan secara efektif untuk mempertahankan dan mendorong kinerja puncak agar kinerja karyawan tidak menurun. Sugiarti, (2021), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan keterampilan pribadi untuk mencapai karir yang diinginkan. Semua program pengembangan karir bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan

dan aspirasi karyawan dengan kesempatan karir yang ada di dalam organisasi, saat ini dan di masa yang akan datang.

Pengembangan karir memainkan peran krusial dalam pertumbuhan profesional setiap individu. Dengan menginvestasikan waktu dan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seseorang dapat memperluas peluangnya di pasar kerja. Inisiatif untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau meraih sertifikasi dapat memberikan keunggulan yang kompetitif. Selain itu, membangun jaringan dan hubungan professional dapat membuka peluang baru. Berpartisipasi secara aktif dalam proyek-proyek yang menantang dan mengambil tanggung jawab tambahan juga dapat memperkuat profil karier. Dengan berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional, individu dapat mencapai tingkat kesuksesan karier tertinggi, yang berdampak positif pada kebahagiaan dan kesuksesan jangka Panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Afridhamita & Efendi, (2020) pengembangan karir terbukti dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport. dan dalam Penelitian Kudsi et al., (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. dan dalam Penelitian Balqis & Sugiono, (2020) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard. Hal ini menunjukkan Dengan adanya program pengembangan karir, karyawan merasakan kepastian terkait arah kemajuan karir yang akan dicapai di masa depan, sehingga hal ini mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal.

Selain kemajuan karir, kinerja karyawan yang buruk bisa jadi karena kurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk lebih loyal terhadap perusahaan dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Menurut (Noviyanti et al., 2023), motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja dan kualitas yang unggul. Motivasi ini sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan akan

bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Widyaputra & Dewi (2018), berpendapat bahwa motivasi intrinsik dianggap sebagai pendorong yang paling kuat karena berasal langsung dari dalam diri karyawan. Dengan adanya motivasi intrinsik, karyawan akan lebih sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan semangat dan kualitas yang tinggi. Kesadaran akan tanggung jawab ini membawa hasil kerja yang baik, menciptakan kinerja yang luar biasa. Karyawan juga menyadari bahwa melalui kinerja yang baik, mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup mereka. Ini menekankan bahwa motivasi intrinsik memberikan dorongan internal yang memandu karyawan menuju pencapaian pribadi dan kesejahteraan individu melalui dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista, (2018), menyatakan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari & Krisnandy, (2019), menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Efendi, (2018), menunjukkan hasil bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik pribadi karyawannya, yang dapat membantu meningkatkan kinerja pekerjaannya. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada diri seseorang. Dari aspek kepribadian hingga bakat khusus, ciri-ciri ini membedakan individu satu dengan yang lain. Kreativitas, integritas, dan ketekunan merupakan intrinsi dari karakteristik yang dapat menciptakan keunggulan personal di lingkungan kerja. Selain itu, kemampuan beradaptasi, komunikasi yang efektif, dan kemauan untuk belajar juga memainkan peran penting. Daya

juang, motivasi intrinsik, dan rasa tanggung jawab adalah elemen-elemen lain yang menandai karakter individu.

Agustina & Widhiastuti, (2021), mengungkapkan bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik yang unik, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang, sikap, kemampuan, minat, dan faktor pribadi lainnya. Keragaman perilaku ini dapat mempengaruhi dinamika organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda, termasuk karakteristik individu karyawan. Karakteristik pribadi berperan penting dalam membentuk nilai-nilai yang dibawa individu dari lingkungan tempat tinggalnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami perbedaan nilai antar individu untuk mengevaluasi potensi dan kinerja karyawan secara efektif. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Permana et al., 2023) menyatakan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Rushadiyati, (2021), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMK Kartini. Dan diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Galung et al., (2021), menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment.

PT Puyo Indonesia Kreasi adalah perusahaan yang dikenal dalam bisnis makanan dan minuman, khususnya dalam industri dessert. Puyo merupakan merek yang terkenal dengan produk-produk seperti mochi, Silky Puding dan Silky Drinks. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016, dibangunnya brand Puyo Desserts memiliki tujuan, yaitu menjadi brand Indonesia kelas dunia yang menyajikan Silky Desserts terbaik. Terbukti hingga saat ini Puyo Dessert mampu bersaing dengan Bisnis F&B lainnya dan telah memiliki 90 outlet di Jakarta, Depok, Tangerang, Bogor, Bekasi, Bandung, Cirebon, Cilegon, Serang, dan Surabaya.

Dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran organisasi, PT Puyo memerlukan manajemen yang baik yang didesain sesuai dengan tuntutan

lingkungan usahanya, untuk mampu bersaing dan berkembang dengan baik. Pengukuran kinerja merupakan faktor yang penting digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil Pra-Observasi yang dilakukan peneliti pada kantor PT Puyo Indonesia Kreasi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang kurang optimal yang ada didalam perusahaan.

Dikantor PT Puyo Indonesia Kreasi selalu memperhatikan Kinerja Karyawannya, namun pada kenyataannya Kinerja Karyawan tidak selalu baik. Masih ada kekurangan dari penilaian Kinerja Karyawan pada perusahaan ini, pada tabel 1.1 menunjukkan indikasi penurunan penilaian Kinerja Karyawan periode 3 tahun, yaitu 2020, 2021, dan 2022.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Puyo Indonesia Kreasi

No	Unsur Penilaian	Target penilaian	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	90%	91%	90%
2.	Kuantitas Kerja	100%	92%	90%	88%
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	93%	92%	89%
4.	Tanggung Jawab	100%	89%	88%	90%
	Rata-rata	100%	91%	90,25%	89,25%

Sumber : HRD PT Puyo Indonesia Kreasi

Dari table 1.1 diatas didapatkan hasil data penilaian kinerja karyawan sejak tahun 2020 sampai dengan 2022 terus mengalami penurunan dan tidak mencapai target kinerja karyawan 100%. berarti realisasi kinerja Karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT Puyo Indonesia Kreasi. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan,

kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Puyo Indonesia Kreasi.”**

B. Perumusan Masalah

Perihal perumusan masalah berlandaskan uraian latar belakang pada kajian ini, diantaranya ialah :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puyo Indonesia Kreasi?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puyo Indonesia Kreasi?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puyo Indonesia Kreasi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Perihal tujuan pada kajian ini berlandaskan perumusan masalah yang telah diuraikan diantaranya ialah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puyo Indonesia Kreasi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Inrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puyo Indonesia Kreasi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puyo Indonesia Kreasi.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan kajian yang telah diuraikan pada kajian ini, maka kegunaan kajian diantaranya ialah :

a) Badan Usaha

Setelah diketahui proses Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan informasi ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan untuk lebih memahami keinginan dan harapan karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik.

b) Institusi

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang baik bagi pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta mendorong perkembangan penelitian di bidang sumber daya manusia dan studi-studi berikutnya.

c) Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman dan pengenalan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat dan tergolong kedalam salah satu sumber referensi penting untuk mengatasi permasalahan yang sama pada masa mendatang dimana akhirnya penulis tertarik menjalankan kajian untuk menyelesaikan skripsi.

