

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia (SDM) dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya, dimana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang siap membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing, dengan bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju (Wicaksono, 2010).

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Pemberlakuan otonomi daerah saat ini menuntut bagi pemerintah daerah untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat memajukan daerahnya. Sumberdaya manusia merupakan salah satu hal yang mendapatkan perhatian serius dewasa ini, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas kemajuan suatu daerah tidak akan terjadi. Hasibuan (2005:244) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Prestasi Kerja (kinerja) karyawan CV. Aneka Ilmu tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Disamping faktor motivasi juga faktor pengembangan karir sebagai karyawan CV. Aneka Ilmu akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di karyawan di CV. Aneka Ilmu akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai karyawan di CV. Aneka Ilmu, sehingga karyawan tersebut layak mengembangkan karir dan dengan pengembangan karir tersebut ia akan bersemangat melaksanakan tugas kesehariannya sebagai aparatur karyawan.

Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari motivasi seseorang untuk bekerja. Tanpa motivasi yang positif kualitas itu sendiri tidak akan tercapai. Banyak faktor dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif.

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja bagi organisasi menempati posisi penting dan strategis, karena kinerja tersebut berkaitan dengan faktor manusia. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan yang lebih lagi mempunyai kinerja yang tinggi. Agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan para pegawai yang cakap, terampil, dan mentaati semua peraturan dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada bawahannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui proses motivasi. Hal ini sangat penting, karena seorang bawahan akan bekerja lebih giat ketika hasil kerjanya dihargai.

Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi (Sutjipto dalam Sutrisno, 2009:192). Ruky (dalam Sutrisno, 2009:192) mengemukakan, bahwa kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya merupakan

tanggungjawab kedua belah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karier harus selalu mengambil inisiatif. Dengan demikian karyawan CV. Aneka Ilmu harus meningkatkan kinerjanya antara lain: kedisiplinan pegawai, motivasi, penguasaan teknologi, kualitas SDM, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini penulis hanya diarahkan pada faktor pengembangan karir, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi, dikarenakan faktor-faktor inilah yang paling strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan CV. Aneka Ilmu.

Penelitian di bidang peningkatan sumber daya manusia banyak dilakukan diantaranya tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan atau Sumber Daya Manusia. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan tentang variabel – variabel independen yang dipilih dan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Diantara penelitian terdahulu memberikan kesimpulan yang berbeda antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Martono (2015) menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Parerung, Adolfina, dan Mekel (2014) menyimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatama (2014) menyimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurandini (2014) menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Marzolina dan Ibrahim (2014) menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada CV. Aneka Ilmu ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja SDM pada CV. Aneka Ilmu ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada CV. Aneka Ilmu ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada CV. Aneka Ilmu ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi pada kinerja SDM pada CV. Aneka Ilmu ?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh pengembangan karir dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM melalui komitmen organisasi pada CV. Aneka Ilmu Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja SDM.
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini dibagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan literatur mengenai peningkatan komitmen organisasi terhadap kinerja SDM berbasis pengembangan karir dan motivasi intrinsik dan dapat

mengembangkan ilmu perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memacu penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang, mengenai masalah – masalah yang dibahas dalam penelitian.

2. Bagi manajemen

Dapat memberikan gambaran mengenai peningkatan komitmen organisasi terhadap kinerja SDM berbasis pengembangan karir dan motivasi intrinsik sehingga dapat membantu manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDM perusahaan.

3. Bagi organisasi

Diharapkan dapat menetapkan standar yang lebih baik di masa yang akan datang mengenai peningkatan kinerja SDM.