

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu salah satu peran yang sangat berguna bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi kunci keberhasilan suatu bisnis. Eka et al., (2022) manajemen SDM, suatu ilmu atau siasat bagaimana mengontrol secara efisien dan efektif serta memanfaatkan secara optimal hubungan dan karakter tenaga kerja yang dimiliki perseorangan untuk memaksimalkan tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan disebabkan tidak hanya bergantung oleh teknologi saja, tetapi adanya personel yang berkualifikasi tinggi untuk menggapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang manager perlu mengetahui bagaimana mengatur sumber daya manusia agar kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan tergantung pada seberapa berhasil karyawan tersebut diizinkan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai persyaratan tertentu yang ditetapkan ditempat kerja.

Nunu (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam perusahaan sesuai dengan segala wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan etika. Eka et al., (2022) Kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan semasa periode waktu dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan / telah disepakati bersama. Kinerja merupakan pencapaian dari suatu proses yang membentuk selama kurun waktu tertentu beralaskan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya, Eka et al., (2022) . Abdurahman (2019), Kinerja individu adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tugasnya, berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan.

Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa-Bali (BBPJN) salah satu dari delapan Balai Pelaksanaan Jalan Nasional di Indonesia yang memiliki tanggung jawab untuk penyediaan dan pemeliharaan prasarana jalan dan jembatan nasional di Jawa Timur dan Bali. Institusi ini binaan Direktorat Jendral Bina Marga, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. institusi ini didirikan untuk menambah dan mendorong perkembangan ekonomi dalam negeri dengan memfasilitasi perluasan infrastruktur jalan dan jembatan yang andal serta akuntabel guna untuk kepentingan warga. BBPJN Jawa Timur–Bali bertanggung jawab pelaksanaan, perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan teknis, kontruksi, dan pemeriksaan operasional serta perawatan jalan dan jembatan nasional di Jawa Timur dan Bali. Untuk itu institusi ini benar-benar penting dalam mengorganisasikan sumber daya manusia, yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir karena sangat berpengaruh bagi suatu lembaga dan karyawan agar lembaga tersebut bisa mencapai tujuan secara maksimal. Fenomena diatas yang terjadi dalam suatu perusahaan atau salah satunya di Unit Pelaksanaan Jalan Nasional

Wilayah I Provinsi Jawa Timur, kurangnya motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai harapan, dan kurangnya pengembangan karir diantara karyawan, seperti promosi yang tidak setara.

Motivasi menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja ialah keadaan yang mendorong keinginan pribadi untuk menjalankan aktivitas tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja erat kaitanya dengan munculnya suatu kecenderungan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Apa bila tujuan tersebut sudah terpenuhi maka akan tercapainya kepuasan tersendiri dalam setiap karyawan, hal tersebut akan kecenderungan untuk diulangi kembali. Katerina et al., (2021) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Selain motivasi terdapat hal yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, yaitu peningkatan karir.

Pengembangan karir merupakan peningkatan individu seseorang untuk mencapai program karir dan meningkatkan personel dalam suatu organisasi atau institusi untuk mencapai tugas kerja sesuai bidang yang ingin dicapai. Peningkatan individu merupakan suatu upaya dilakukan oleh karyawan untuk menumbuhkan semangat kinerja secara berkesinambungan untuk memperoleh promosi yang diberikan perusahaan. Kudsi et al (2017). Ni Komang & I Gusti., (2020) peningkatan karir merupakan langkah yang memungkinkan perusahaan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawannya serta mempersiapkan karir di masa depan seseorang. Motivasi kerja dan

pengembangan karir sangat penting dalam organisasi dan bisnis apapun. Melalui motivasi kerja yang semakin efektif dan efisien ditempat kerja dan pengembangan karir yang lebih baik, kinerja karyawanlah yang memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang lebih baik. Produktif atau tidaknya kinerja seorang karyawan berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai akan lebih produktif jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mampu menhandle semua kewajiban secara akurat dengan rasa tanggung jawab dan selalu berkontribusi terhadap perusahaan. Keterkaitan yang terdapat pada motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yaitu, ketika motivasi kerja pegawai menurun secara otomatis kinerja pegawai akan menurun, hal tersebut dapat berdampak kepada pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka suatu pekerjaan tidak dapat terselesaikan dan hal tersebut sedikit sulit untuk promosi jabatan.

Dalam penelitian yang dilakukan Ni Komang & I Gusti.,(2020) menjelaskan maka peningkatan karir berpengaruh positif dan relevan atas motivasi kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif & relevan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian Lidia et al., dan Rahma (2021), menyatakan diperoleh pengaruh relevan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat

pengaruh relevan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat berpengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam Heru et al., (2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya perbedaannya terletak pada objek pengkajian, yaitu ada yang meneliti disebut perusahaan, instansi dan toko, sedangkan pada peneliti ini meneliti disalah satu lembaga. Dan juga terdapat pada beberapa variabel yang berbeda.

Tenaga kerja yang produktif dapat dilihat dari semangat kerja dan peningkatan karir seorang karyawan. Akibatnya, membuat setiap karyawan berkompetisi merencanakan karir mereka dimasa depan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja, salah satunya di Satuan Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur. Dalam penjelasan pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai hal ini sangat penting untuk diteliti bagaimana perusahaan dapat mengelola kemampuan karyawan dengan baik melalui motivasi kerja dan pengembangan karir, oleh karena itu peneliti ingin menguji “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur.

B. Perumusan Masalah

1. Deskripsikan motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara silmutan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pagawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pagawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur ?
5. Manakah motivasi kerja dan pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dan pengembangan karir manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teori
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
 - c. Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan menjadi sumber pembelajaran materi SDM.
2. Manfaat praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang ditujukan bagi lembaga Satuan Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Timur dalam mengelola kinerja karyawan

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan lain bagaimana cara memotivasi kerja dan pengembangan karir dalam kinerja karyawan.