

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan terdapat andil yang sangat penting. Pada setiap perusahaan sumber daya manusia digunakan sebaik mungkin, sehingga dapat memberikan efek yang maksimal. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang secara terus-menerus agar memperoleh sumber daya yang bermutu dan dapat mempunyai peran yang baik di dalam perusahaan, sehingga dalam bekerja dapat memberikan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karyawan merupakan bagian terpenting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru.

Rivai (2009) menyebutkan pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai pengembangan karir yang diinginkan. Berdasarkan teori dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yaitu proses dimana dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Keberhasilan pada karyawan dalam pengembangan karir dan di sertakan dengan diberikannya insentif yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pramita (2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk

dapat lebih berkontribusi atau prestasi yang maksimal untuk perusahaan Martoyo (2000) insentif adalah tambahan upah karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang di maksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk bertahan di organisasi, yang dapat memicu naiknya kualitas kerja karyawan adalah melalui insentif. Pemberian komisi, bonus dan penghargaan lainnya adalah merupakan suatu balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan waktu yang akan mendatang.

Di setiap perusahaan ada baiknya terus melakukan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan insentif secara layak dan adil. Karenakan hal tersebut di jadikan salah satu alasan utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan, sedangkan bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karna itu bagi perusahaan yang ingin tujuan tercapai untuk lebih meningkatkan terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan dan visi, misi dan tujuan perusahaan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005). Mangkuprawira dan Hubies (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja

pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, umur, keterampilan, emosi, spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik, kompensasi, kontrol penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, kepemimpinan, dan prosedur kerja.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, tanggung jawab tidak hanya pada karyawan saja, melainkan pimpinan perusahaan dalam melakukan pengelolaan secara baik dan profesional. Menurut Yukl (2015) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu meyerukan sebuah nilai moral dari para pengikut dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis serta memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Rahmi (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya yang lebih menekankan pada proses yang dimana orang melibatkan dengan orang lain dan membentuk suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik, inspirasi dalam diri pemimpin maupun pengikutnya.

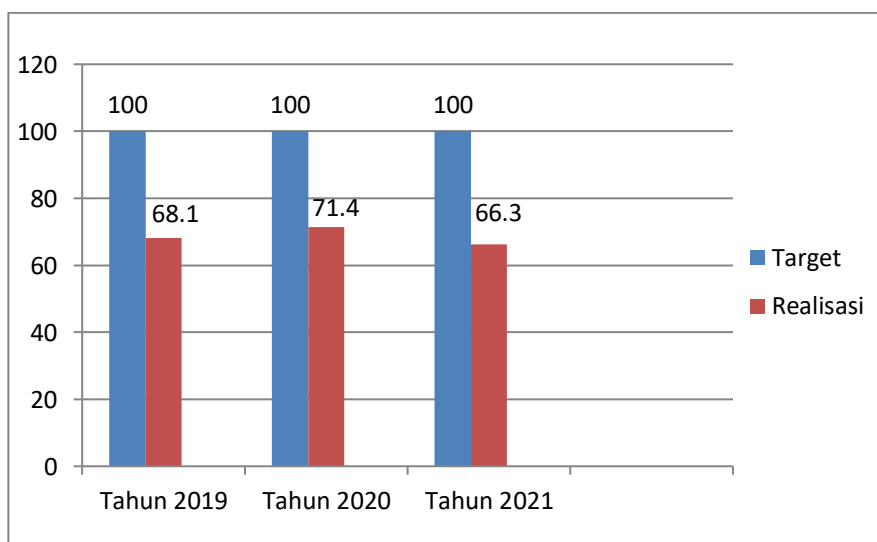
Objek penelitian ini adalah PT. Tunas Dwipa Matra provinsi Lampung merupakan distributor dan perawatan sepeda motor Honda dan juga berperan sebagai main dealer Honda yang ada di Lampung, yang sangat mengandalkan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang, untuk mencapai tujuan organisasi di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi, dimana

mereka harus mempunyai wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup. Terampil yang memadai dalam menghadapi dan melaksanakan suatu pekerjaan, etos kerja yang tinggi, kesanggupan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan serta memiliki kemandirian agar dapat tercapai tujuan organisasi.

Penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung di karenakan adanya berbagai permasalahan didalamnya dan penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung seperti pemberian insentif kurang tepat waktu sehingga membuat karyawan merasa tidak puas yang berakibatkan pada menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja terlihat dari masih ada menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berikut adalah target dan realisasi penjualan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung :

Gambar 1.1 Data Target dan Realisasi PT Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung 2019-2021



Sumber : PT Tunas Dwipa Matra Lampung, 2021

Dari Gambar 1.1 peneliti melihat fenomena di lapangan adanya fluktuasi pada target penjualan, terlihat pada 2019 pencapaian realisasi hanya 68,1% dari 100%, pada 2020 pencapaian realisasi meningkat menjadi 71,4% sedikit meningkat namun tetap jauh dari 100%, dan pada 2021 realisasi mengalami penurunan hanya 66,3% masih belum mencapai target yang telah di tentukan, dari data target dan realisasi hal ini terindikasikan bahwa career development, gaya kepemimpinan transformasional, serta insentif diduga yang diterapkan dalam PT Tunas Dwipa Matra tersebut belum optimal dalam hal ini pengaruh pemimpin masih belum dapat dirasakan oleh karyawan sehingga masih banyak karyawan yang masih berpangku tangan, maka dari itu dapat dikatakan karyawan terindikasi menurunnya kinerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Career Development, kepemimpinan Transformasional, insentif, terhadap kinerja pada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?
3. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?

4. Apakah Pengembangan karir, Kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menguji Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?
2. Untuk menguji Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?
3. Untuk menguji Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?
4. Untuk menguji Pengembangan karir, Kepemimpinan Transformasional dan Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional, insentif terhadap kinerja pada suatu perusahaan yang nyata.
2. Bagi PT. Tunas Dwipa Matra
Dapat memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan mengenai kinerja karyawan dalam kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra.
3. Bagi pihak lain
Menambah pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, Dan dapat di jadikan perbandingan penelitian pada masa yang akan datang.