

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, pembangunan disegala bidang sangatlah pesat. Di Indonesia sendiri pembangunan juga sangatlah pesat, mulai dari pembangunan jalan, pembangunan gedung – gedung, sampai pembangunan di wilayah desa. Pembangunan tersebut tidak luput dari namanya kontraktor. Kontraktor sendiri itu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi dalam pembangunan bangunan, rumah tinggal, jembatan, jalan raya , dan lainnya. Cara kerja perusahaan kontraktor dengan melakukan kontrak kerja dengan seseorang ataupun perusahaan lain untuk memasok atau menyelesaikan jasa tertentu. Sebuah perusahaan kontraktor biasanya tidak bekerja sendiri, bahkan bila mendapatkan proyek besar kontraktor tersebut mencari puluhan atau ratusan pekerja lain untuk menyelesaikan proyeknya. Semakin pesatnya pembangunan di Indonesia, sehingga semakin banyak pelaku bisnis dibidang kontraktor. Salah satu pelaku bisnis di bidang kontraktor adalah PT. Prima Artha Utama yang berdiri dari bulan Januari 2003 lalu.

Dalam upaya memberikan layanan yang terbaik kepada konsumennya, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak diproses terlebih dahulu oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan, Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memikirkan bagaimana mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. PT. Prima Artha Utama juga melakukan kegiatan mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kelangsungan usahanya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan dari perusahaan tersebut.

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang ataupun kelompok karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang sesuai tanggung jawab masing - masing untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan berhasil mengatur karyawannya maka kinerja karyawannya meningkat, sehingga dampaknya profit perusahaan tersebut meningkat juga. PT. Prima Artha Utama juga mempercayai hal tersebut, oleh karena itu perusahaan ini menjaga kinerja karyawannya. Namun saat ini PT. Prima Artha Utama melihat hasil kinerja karyawannya masih belum optimal karena beberapa faktor.

Salah satu upaya untuk mewujudkan kepuasan kerja dari karyawannya, PT. Prima Artha Utama sering memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi sendiri merupakan sebuah dorongan dari luar untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal. Motivasi bisa didapatkan dari pimpinan, seminar, pelatihan, dan lain sebagainya. Apabila karyawan sudah termotivasi maka kepuasan kerja bisa dicapai sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Akan tetapi pada PT. Prima Arta Utama motivasi yang diberikan masih belum tercapai dengan baik, karena menurut beberapa karyawan motivasi yang diberikan masih belum sesuai yang diharapkan mereka. Selain itu ada beberapa faktor motivasi yang diberikan belum optimal karena adanya komunikasi yang buruk antar karyawan sehingga penyampaiannya motivasi yang diberikan masih belum bisa diterima dengan baik oleh karyawannya. Lalu ada juga beberapa oknum karyawan yang masih belum bersikap kooperatif terhadap rekan kerjanya sehingga dapat merusak atmosfer kerja dan motivasi tim.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin dalam bekerja memiliki peran yang penting dalam perusahaan karena manfaat dari disiplin

sangat besar, baik untuk kepentingan dari perusahaan tersebut maupun karyawan. Disiplin dalam bekerja berguna untuk menjaga dan menjalankan tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut dan demi kelancaran kegiatan perusahaan tersebut sehingga mendapatkan hasil yang optimal. PT. Prima Artha Utama juga memikirkan tentang kedisiplinan karyawannya agar kegiatan dalam perusahaannya dapat berjalan dengan optimal sehingga tujuan dari perusahaannya tercapai. Akan tetapi kondisi yang masih terjadi saat ini di PT. Prima Artha Utama masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Oleh sebab itu PT. Prima Artha Utama memerlukan strategi agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawannya.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, pengembangan karir juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi, selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap pegawai mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang pegawai dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan.

Tabel 1.1. Appraisal/Penilaian Karyawan PT.Prima Artha Utama 2023

NO	ITEM	PENILAIAN	STANDART
1	Absensi	78%	100%
2	Semangat Kerja	80%	100%
3	Kualitas/Mutu Pekerjaan	82%	100%
4	Kuantitas/KecepatanPekerjaan	82%	100%
5	Inisiatif/ Kreatifitas	75%	100%
6	Hubungan Kerjasama	79%	100%
7	Kemampuan Mengatur dan Melaksanakan Pekerjaan	80%	100%
8	Kemampuan Untuk Melatih dan Membina	80%	100%
9	Kepemimpinan	81%	100%
Rata -rata		80%	100%

Sumber : PT. Prima Artha Utama 2023

Dari data tabel 1.1. Appraisal/ Penilaian Karyawan PT. Prima Artha Utama 2023 di atas dalam nilai rata – rata 80%. Pada tahun 2023 yaitu Absensi 78%, Semangat Kerja 80%, Kualitas/Mutu Pekerjaan 82%, Kuantitas/Kecepatan Pekerjaan 82%, Inisiatif/ Kreatifitas 75%, Hubungan Kerjasama 79%, Kemampuan Mengatur dan Melaksanakan Pekerjaan 80%, Kemampuan Untuk Melatih dan Membina 80% dan Kepemimpinan 81%. Dari 9 item data Appraisal/ Penilaian Karyawan PT. Prima Artha Utama data diatas dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada kinerja karyawan belum mencapai nilai standar 100%.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Arta Utama”**.

I.2. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa kompensasi dan motivasi masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis

membatasi penelitian pada “pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama”. yang di lakukan di bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024 dengan lokasi di Jl. Layur No. 23 Rawamangun Jakarta Timur dengan dukungan data tahun 2023.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama ?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama?
3. kes
4. Apakah secara simultan berpengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Prima Artha Utama

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
2. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Artha Utama.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini semoga memberikan manfaat baik yang bersifat teori maupun praktis:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini penulis dapat memperoleh pengetahuan baru mengenai masalah kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang sangat berkaitan erat dengan kegiatan perusahaan dan yang tidak kalah penting adalah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister.

2. PT. Prima Artha Utama.

Sebagai salah satu alat untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja yang diinginkan oleh Perusahaan.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah kepustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6. Signifikan Penelitian dan Pembaharuan Penelitian

Penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Artha Utama

Signifikan Penelitian :

1. Pengaruh teknologi Digital Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian ini tidak mengeksplorasi pengaruh adopsi teknologi digital terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang baru dapat difokuskan pada bagaimana motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir berubah seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital di tempat kerja. Teknologi seperti platform kerja jarak jauh, alat komunikasi digital, atau perangkat lunak manajemen proyek dapat mempengaruhi dinamika kinerja karyawan.
2. Analisis Generasi Karyawan: Penelitian ini belum membahas perbedaan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir di antara generasi yang berbeda, seperti generasi Baby Boomers, Generasi X, Millennials, dan Generasi Z. Penelitian yang lebih baru bisa mengeksplorasi bagaimana generasi yang berbeda bereaksi terhadap faktor-faktor tersebut dan bagaimana strategi manajemen SDM perlu disesuaikan untuk mengoptimalkan kinerja setiap generasi.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja: Tesis ini belum meneliti secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, memengaruhi pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penelitian yang berfokus pada gaya kepemimpinan ini dapat mengeksplorasi bagaimana pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan mempengaruhi proses pengembangan karir serta kinerja yang optimal.
4. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan Terhadap Kinerja: Tesis ini tidak menyelidiki hubungan antara kesejahteraan psikologis karyawan dan kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut bisa melihat bagaimana kesejahteraan mental dan emosi karyawan,

seperti rasa stres, kecemasan, atau kebahagiaan di tempat kerja, mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Pembaharuan Penelitian:

Berikut adalah kebaruan penelitian yang di bandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya:

1. Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.X Samarinda City Branch.

- Peneliti : Larasati
- Tahun : 2021

Perbedaan :

- Variabel Baru: Dalam penelitian Larasati, hanya motivasi kerja dan pengembangan karir yang diteliti. Penelitian ini memperluas variabel dengan menambahkan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam kinerja karyawan. Penambahan variabel disiplin kerja memberikan dimensi yang lebih lengkap dalam mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Lokus Penelitian: Penelitian Larasati dilakukan di Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Prima Artha Utama, sebuah perusahaan kontraktor yang memiliki karakteristik unik di Jakarta, sehingga memperluas cakupan konteks penelitian di industri kontraktor.
- Metode Baru: Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara ketiga variabel (motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Ini

memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dibandingkan hanya menguji hubungan dua variabel seperti dalam penelitian sebelumnya.

2. Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado

- Peneliti : Pesik dkk
- Tahun : 2019

Perbedaan :

- Variabel Baru: Penelitian Pesik fokus pada disiplin kerja dan pengembangan karir. Penelitian ini menambahkan **motivasi** sebagai variabel independen, yang menjadikannya lebih relevan karena motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor kontraktor.
- Lokus Penelitian Baru: Penelitian Pesik dilakukan di sektor perbankan di Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di sektor kontraktor. Lokus yang berbeda ini memungkinkan penelitian untuk menguji apakah faktor-faktor yang sama memiliki pengaruh serupa dalam industri yang berbeda.
- Waktu Baru: Penelitian Pesik dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 2024, sehingga memberikan data yang lebih baru dan relevan dengan kondisi pasar tenaga kerja dan lingkungan bisnis saat ini.

3. Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa

- Peneliti : Ratnawati dkk
- Tahun : 2022

Perbedaan :

- Variabel Baru: Penelitian Ratnawati meneliti motivasi dan disiplin kerja, namun penelitian ini menambahkan pengembangan karir sebagai variabel ketiga. Hal ini memberikan dimensi baru karena pengembangan karir sering kali menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan jangka panjang.
 - Metode Baru: Dalam penelitian ini digunakan teknik nonprobability sampling dengan pendekatan sensus pada seluruh karyawan PT. Prima Artha Utama, yang memastikan semua responden terlibat dalam penelitian. Ini berbeda dari penelitian Ratnawati yang mungkin menggunakan teknik sampling yang berbeda.
 - Lokus Penelitian Baru: Penelitian Ratnawati dilakukan di PT. Simetri Putra Perkasa, sementara penelitian ini dilakukan di PT. Prima Artha Utama, sebuah perusahaan kontraktor di Jakarta. Perbedaan lokasi penelitian ini memperluas pemahaman tentang kinerja karyawan di industri kontraktor, yang memiliki dinamika berbeda dari perusahaan lain.
4. Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera)
- Peneliti : Muna & Isnowati
 - Tahun : 2022

Perbedaan :

- Metode Baru: Penelitian Muna & Isnowati menggunakan pendekatan yang berbeda dalam analisis statistiknya. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sedangkan penelitian sebelumnya mungkin tidak menguji hubungan simultan antar variabel secara terintegrasi.

- Lokus Penelitian Baru: Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Artha Utama, yang berada di sektor kontraktor, berbeda dengan penelitian Muna yang dilakukan di LKM Demak Sejahtera, sektor keuangan. Hal ini memberikan kontribusi baru pada konteks penelitian di bidang konstruksi.

5. Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

- Peneliti : Budiyanto & Wikan
- Tahun : 2020

Perbedaan :

- Variabel Baru: Penelitian Budiyanto menambahkan variabel stres kerja, namun penelitian ini tidak meneliti stres kerja, melainkan fokus pada motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir sebagai variabel utama yang lebih relevan di PT. Prima Artha Utama.
- Lokus Penelitian Baru: Penelitian Budiyanto dilakukan di PT. Kelola Jasa Artha, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Prima Artha Utama, yang memberikan konteks berbeda dalam hal dinamika SDM di sektor kontraktor.

Penelitian ini memberikan kebaruan dari segi :

- Variabel baru dengan menambahkan disiplin kerja ke dalam kombinasi variabel yang di uji.
- Lokus baru dengan fokus pada PT. Prima Artha Utama di sektor Kontraktor
- Waktu baru dengan penelitian dilakukan pada tahun 2024, yang membuat data dan temua lebih relevan dan up to date

- Metode baru menggunakan regresi linier berganda dan teknik sampling yang lebih luas (sensus)