

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya masa kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Banyak organisasi (perusahaan) menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing (Syafi'i, 2019). Suatu instansi akan membuat strategi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi (perusahaan) serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Pertiwi dkk, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengimplementasikan strategi untuk mencapai tujuan instansi yaitu berperan sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan setiap perusahaan atau organisasi. Bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan atau organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Pertiwi dkk, 2019).

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2013). Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi publik, maka kinerja pegawai diorientasikan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terkoordinir sesuai bidang kerjanya untuk melaksanakan program kerja dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Mempunyai kinerja yang baik merupakan keinginan setiap organisasi ataupun perusahaan, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan organisasi. Salah satu cara untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai (Syafi'i, 2019).

Menurut Handoko (2007) dalam Megita (2014) menjelaskan pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia,

manajer ataupun pihak lainnya. Menurut Moekijat (2004) dalam Rosalina (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi agar memiliki kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Setiap perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik serta dapat menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja di perusahaan (Sunnyoto, 2012).

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2014), Liana (2018), Pertiwi dkk (2019) dan Mukrodi dan Fitriani (2020) memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh Syafi'i (2019) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Klaten Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Klaten Utara.

Faktor yang perlu diperhatikan selain pengembangan karir adalah motivasi kerja. Menurut Priansa (2014) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan

agar dapat bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pendorong atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang memiliki motif untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai, karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan (Mukrodi dan Fitriani, 2020). Motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan job desk.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosalina (2016), Awiza (2021), Pertiwi dkk (2019) serta Mukrodi dan Fitriani (2020) memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2019) yang meneliti mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Faktor lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2011) menjelaskan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi karyawan yang baik dan memadai menunjukkan bahwa pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja suatu organisasi atau perusahaan (Syafi'i, 2019).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abror (2019), Liana (2018), Pertiwi dkk (2019), Awiza (2021) dan Syafi'i (2019) memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

PT Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura *Airports* sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak 1962. Saat ini PT Angkasa Pura I (Persero) mengelola 15 bandara di Indonesia. Salah satunya adalah Bandara Adisutjipto dan Bandara International Yogyakarta yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta. Keberadaan sumber daya manusia di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta memegang peranan penting sebagai tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Namun,

kurangnya pengembangan karir pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi berkurang maksimal dapat dilihat pada data pengembangan karir karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta pada tahun 2020 – 2021 berikut ini:

Tabel 1.1. Data Pengembangan Karir PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Putus Kontrak	Kenaikan Jabatan
2020	192	8 Orang	3 Orang
2021	213	10 Orang	1 Orang

Sumber: PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta, 2021

Dari data pengembangan karir PT Angkasa Pura I Yogyakarta diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan tingkat kenaikan jabatan karyawan dan terjadi kenaikan pemutusan kontrak pada tahun 2020 dikarenakan prestasi kerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Yogyakarta belum optimal sehingga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Terbatasnya pengembangan karir membuat kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta belum optimal, selain itu kurangnya motivasi pada karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Kompetensi karyawan juga perlu dilakukan pembaharuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penjelasan latar belakang diatas dapat dijelaskan bahwa masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga perlu dilakukan kajian penelitian kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerjanya. Maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta”**.

1.1. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta.

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan terutama pada bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Angkasa Pura I (Persero) Yogyakarta dalam mengambil suatu kebijakan lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi