

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berhasil adalah yang secara aktif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi yang diambil. Sumber daya perusahaan adalah alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya, terdiri dari sumber daya modal, sumber daya manusia, sumber daya materil, dan sumber daya mesin. Namun yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, yang merencanakan dan melaksanakannya. Penting memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas untuk mendukung produktivitas dan aktivitas kerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Dengan demikian tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak.

Selain para karyawan yang memiliki tanggung jawab sepenuhnya untuk dapat menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing dengan baik, agar dapat berkontribusi hasil kerjanya secara nyata dan maksimal bagi perusahaan. Perusahaan juga harus secara komprehensif mengatasi masalah tenaga kerja serta pengelolanya. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor- faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawannya tersebut. Menurut Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Hal ini menjadi sangat kompleks karena faktor – faktor yang mendukung peningkatan kinerja tersebut tidak bisa disama ratakan antara satu perusahaan dengan yang lain, tergantung dari kondisi lapangan dan kebutuhan di dalam perusahaan. Perusahaan harus jeli untuk mengetahui faktor mana yang dominan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dalam Siagian (2009) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi

Secara umum faktor motivasi perlu diperhatikan. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan sehingga dimaksudkan apabila karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja meningkat.

Perkembangan teknologi saat ini sungguh sangat luar biasa. Bukan hanya dalam hitungan tahun namun dalam hitungan singkat sejak sebuah perusahaan merilis penemuan lebih canggih. Studi, riset, dan penemuan baru akan selalu dicari demi menjanjikan kemudahan-kemudahan bagi para pemanfaat teknologi.

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk lebih dari 200 juta jiwa dengan sebagian besar adalah usia produktif memiliki sumber daya manusia yang menjanjikan. Tuntutan akan teknologi yang terus berkembang membuat anak-anak muda Indonesia tidak mau tinggal diam untuk ikut menelurkan penemuan-penemuan teknologi baru. Tidak terkecuali dalam bidang teknologi informasi yang merupakan salah satu komponen utama pendongkrak akselerasi pembangunan di Indonesia.

Jogja Media Computer (JMC) IT Consultan merupakan sebuah wadah di mana anak-anak muda bisa menyalurkan bakat dan hobinya dalam bidang teknologi informasi. Anak-anak muda bisa bersenang-senang bekerja di JMC IT Consultan karena melakukan sesuatu yang menjadi hobinya. Membuat hal yang rumit dan lama untuk diselesaikan, menjadi mudah, cepat, dan lebih menarik dengan dukungan teknologi. JMC IT Consultan tidak hanya memiliki produk aplikasi yang telah jadi, JMC IT Consultan juga bergerak dalam sektor *consulting* di mana mereka siap merancang aplikasi baru, teknologi baru dan lain sebagainya yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh institusi yang menjadi klien. Bersama JMC IT Consultan para klien akan dibawa ke pengalaman-pengalaman luar biasa untuk mendesain, memproduksi, dan memanfaatkan teknologi yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Teknologi yang membuat pekerjaan instansi yang menjadi klien lebih mudah dan teknologi yang menjanjikan peningkatan keuntungan dalam bisnis yang dikembangkan dan dikelola oleh para klien. Pengalaman inilah yang membuat para klien JMC IT

Consultan bertahan hingga bertahun-tahun dalam bermitra dengan JMC IT Consultan sampai saat ini

Saat ini JMC IT Consultan jauh berkembang dibanding ketika berdiri tahun 2008. Jumlah personil yang terus bertambah sampai dengan lebih dari 100 persen serta ditambah berbagai pengalaman di Indonesia, mulai dari Aceh sampai ujung timur Indonesia membuktikan semangat JMC IT Consultan dalam memberikan pelayanan terbaik. JMC IT Consultan memiliki mimpi sederhana yang sampai saat ini masih dijaga, yaitu menjadi motor berkembangnya industri kreatif di Indonesia, mengukir sebuah kebanggaan dan menjadi referensi di Indonesia dan di Asia Tenggara.

Visi JMC IT Consultan adalah “Membangun Indonesia Melalui Teknologi”, dan bercita-cita untuk membangun indonesia melalui teknologi yang dikembangkan JMC IT Consultan supaya bermanfaat untuk semua masyarakat Indonesia. Sedangkan misinya adalah Membangun sistem *e-Government* yang tepat guna dan mudah digunakan untuk ikut mendukung terwujudnya pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel; Menciptakan berbagai teknologi informasi yang membantu menangani kerumitan proses pengelolaan industri guna mendukung pertumbuhan investasi nasional; Menjadi pengembang aplikasi *mobile* di Indonesia yang memiliki konten produk terbanyak; Berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan lingkungan hidup di Indonesia. Dengan misi tersebut, diharapkan perusahaan tak hanya menjual produk yang mereka buat untuk pasar daerah pulau jawa saja tetapi juga sanggup merambah pasar nasional dan tentunya punya cita-cita untuk pasar internasional,

untuk mewujudkan visi dan misi yang tersebut tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal karena sumber daya manusia merupakan sebuah aset berharga dari sebuah perusahaan.

Pekerjaan karyawan JMC IT Consultan adalah berhubungan dengan teknologi informasi yang harus dituntut untuk memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Karena JMC IT Consultan adalah perusahaan yang membuat aplikasi *e-government* dan *videotron* yang kebanyakan klien adalah dari pemerintah daerah. Sehingga setiap kebutuhan *e-government* tiap daerah itu berbeda-beda dan para karyawan JMC IT Consultan dituntut untuk untuk terus memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan klien. Dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang menumpuk, terkadang seorang karyawan JMC IT Consultan terutama di departemen produksi, R&D (*Research & Development*), dan JMCP (Jogja Media Computer Pictures) dituntut untuk membuat inovasi yang baru sesuai dengan kebutuhan dari klien. Menurut salah satu orang karyawan JMC IT Consultan departemen produksi mengungkapkan bahwa terkadang klien minta dilayani dengan cepat. Contohnya adalah ketika sedang mengerjakan aplikasi pesanan klien tiba-tiba ada klien yang lain meminta tambahan menu pada aplikasi yang sudah mereka pakai dan itu itu dituntut harus diselesaikan dengan waktu yang cepat tanpa melihat bahwa mereka juga sedang melakukan pekerjaan yang lain. Hal tersebut menuntut karyawan harus terus mempunyai motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal supaya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang karyawan hadapi dapat diselesaikan. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang meningkat

diharapkan karyawan dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang digunakan untuk membuat sebuah aplikasi yang dibutuhkan oleh klien dan karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

Untuk dapat mengetahui permasalahan apa yang dihadapi oleh perusahaan peneliti melakukan assesmen pada perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara kepada manager HRGA tanggal 3 Oktober 2016 tentang bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja selama 1 semester ini mengungkapkan bahwa sebagian karyawan memiliki semangat kerja yang cukup rendah hal ini terlihat dari perilaku beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak banyak melakukan pekerjaan hanya bermain internet melihat sosial media dan *youtube*, tidak cekatan, tidak memiliki inisiatif, dan kurang memiliki inovasi dalam bekerja.

Dari hasil wawancara peneliti kepada empat manager lainnya tiap departemen di JMC IT Consultan menunjukan karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang kurang apabila diberikan dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hal ini serupa dengan seperti yang diungkapkan oleh manager HRGA bahwa karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang rendah sehingga ini mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan. Lebih lanjut Manager HRGA menyatakan selama ini memang belum pernah dilakukan pelatihan terkait dengan *softskill* untuk meningkatkan kinerja karyawan JMC IT Consultan. Sehingga karyawan belum pernah merasakan sama sekali pelatihan dimana mereka bisa meningkatkan motivasi kerja mereka untuk meningkatkan kinerja mereka secara maksimal.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan; pada saat bekerja banyak karyawan yang melihat *youtube*, bermain media sosial dan *chatting*; ketika bekerja karyawan juga banyak karyawan yang menghabiskan waktu yang tidak perlu seperti merokok pada saat jam kerja membuat minuman yang lebih dari dua kali selama 3 jam dan berdikusi diluar dari konteks pekerjaan. Pada saat manager menanyakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka terlihat karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang ditentukan oleh manager. Ini jelas mengganggu produktivitas dari perusahaan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada klien dari perusahaan.

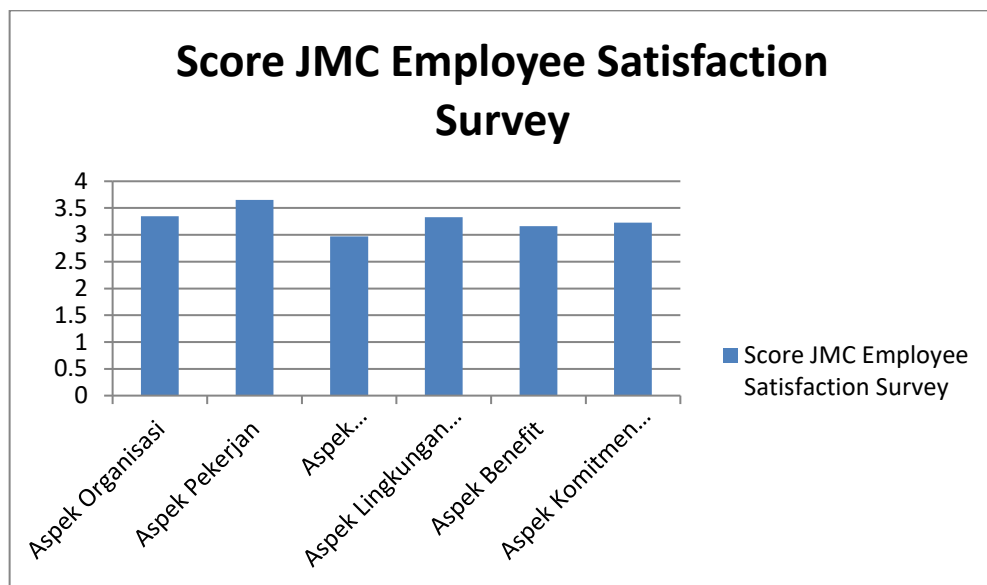
Dari hasil assesmen tersebut menunjukkan karyawan JMC IT Consultan memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak sesuai dengan teori dari Hasibuan (2007) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta tidak sesuai dengan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Kinlaw 1981 (dalam Hastuti,1992:37). Aspek- aspek tersebut ialah kesesuaian (*match*), keuntungan (*return*), pengharapan (*expextation*) dimana karyawan tidak merasa terpenuhi kebutuhannya dari aspek-aspek tersebut sehingga perilaku yang dimunculkan mereka dalam bekerja terlihat tidak termotivasi. Itu dapat mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal dari karyawan. Hal ini akan berakibat pada ketidakpuasan dari klien dari hasil produk yang dihasilkan oleh JMC IT Consultan dan berdampak secara luas kepada tidak tercapainya tujuan

dari perusahaan yang ingin “Membangun Indonesia Melalui Teknologi” dan ingin merambah pasar internasional.

Berdasarkan dari hasil assessmen yang sudah diperoleh untuk mendapatkan data yang lebih dalam mengapa karyawan JMC IT Consultan tidak mempunyai motivasi kerja yang baik peneliti melakukan pemberian angket kepuasan kerja karyawan kepada semua karyawan JMC IT Consultan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa puas karyawan bekerja di JMC IT Consultan sehingga motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan cenderung rendah. Doyle dan Wong, 1998 (dalam Hadi S, 2009) mengemukakan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) juga menghasilkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yaitu semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil dari angket kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti kepada semua karyawan JMC IT Consultan yang terdiri atas 25 pernyataan dan terdapat 6 aspek untuk mengukurnya yaitu aspek organisasi, aspek pekerjaan, aspek pengembangan diri dan karir, aspek lingkungan kerja, aspek benefit, serta aspek komitmen dan nilai perusahaan untuk mengetahui kepuasan

kerja para karyawan tahun 2016 semester pertama didapatkan hasil sebagai berikut.



Gambar 1. Data Survey Kepuasan Kerja karyawan JMC IT Consultan

Berdasarkan data dari angket kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut score rata-rata *JMC Employee Satisfaction Survey* = 3,33, score ini tergolong rendah karena *average score employee benchmark* data perusahaan-perusahaan di Indonesia berdasarkan sumber tersebut adalah 3,75. Score rata-rata *JMC Employee Satisfaction Survey* berdasarkan 6 aspek yang diukur yaitu aspek organisasi = 3,35, aspek pekerjaan = 3,65, aspek pengembangan Diri dan karir = 2,97, aspek lingkungan kerja = 3,33, aspek benefit = 3,16 aspek komitmen dan nilai perusahaan = 3,23. Skor ESS terendah ada pada aspek pengembangan diri dan karir dengan skor 2,97 ini menandakan bahwa karyawan merasa bahwa mereka kurang bisa mengembangkan diri dan mengembangkan karir di JMC IT Consultan. Dari 25 pernyataan, maka yang mendapatkan skor terendah yaitu

sebesar 2,72 adalah pernyataan ” Saya mendapat kesempatan memperoleh pelatihan untuk peningkatan kompetensi”. Ini menandakan bahwa perusahaan masih sangat kurang untuk memberikan tambahan pelatihan, kursus-kursus atau diklat untuk karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang berguna bagi kepentingan perusahaan.

Selain dari hasil angket kepuasan kerja karyawan peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka tidak tahu bahwa jenjang karir apa yang akan mereka dapatkan ketika bekerja di JMC IT Consultan. Karyawan menganggap bahwa bekerja di JMC IT Consultan tidak ada karir yang jelas. Hasil dari data tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa kurang memiliki gambaran terhadap kesempatan berkarir yang ada di JMC IT Consultan dan karyawan merasa kurang mendapatkan pelatihan yang bisa untuk menambah kemampuan dan kompetensinya.

Pelatihan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja keras. Karyawan yang mengerti makna dan memiliki tujuan dalam pekerjaan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu melihat hubungan yang lebih erat antara, usaha dan prestasi. (Lester, 1999:65) mengatakan, setiap saat selalu terjadi perubahan lingkungan perusahaan dan hal tersebut dapat memicu keinginan manajer dan karyawan untuk meningkatkan keahlian baru, pengetahuan, serta kompetensi agar cepat tanggap terhadap suasana baru. Menurutnya, terdapat korelasi positif diantara pelatihan dan suatu prioritas dari pendidikan yang tinggi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa setelah dirinya mengikuti pelatihan kemudian terdapat

peningkatan pada daftar riwayat hidup mereka yang merupakan suatu hal penting dan membawa manfaat di kemudian hari, maka dapat dikatakan pelatihan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Longenecker (2010:114) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan dan motivasi karyawan sehingga dapat membuat karyawan lebih terlibat pada pekerjaannya dan pada akhirnya menghasilkan kinerja serta produktivitas yang baik untuk kepentingan organisasi. Longenecker mengatakan, organisasi yang ingin mencapai hasil yang memuaskan jangka panjang, menghabiskan daya yang besar pada program pelatihan dengan tujuan membuat karyawannya selalu *up-to-date* terhadap perubahan dinamika perusahaan. Menurutnya, karyawan tidak akan mampu meningkatkan performanya tanpa mengetahui apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu merupakan suatu bentuk tanggung jawab dari seorang manager agar seluruh karyawannya menyadari bahwa kebutuhan akan pelatihan adalah untuk meningkatkan motivasi mereka dalam mencapai pendapatan yang diidamkan.

Perencanaan karir (*career planning*) yang ada dalam organisasi akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh serta mengembangkan karirnya. Individu dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk mengembangkan karirnya. Perencanaan karir adalah proses yang disengaja

dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup yang akan memberikan sumbangan pada pemenuhan karir (Dessler, 1997:24).

Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini menandakan tujuan perusahaan dan individu tercapai. Kemampuan manajemen dalam mengelola faktor produksinya secara efektif dan efisien dapat terukur dalam prestasi kerja karyawan. Akan tetapi prestasi kerja karyawan tersebut tentu dipengaruhi oleh unsur pendukung lainnya, yaitu motivasi kerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut setiap karyawan hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan guna tercapainya tujuan yang diharapkan bersama. Organisasi atau perusahaan akan mengharapkan kinerja yang lebih baik dari setiap karyawannya. Sehingga mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Berbagai upaya dilakukan karyawan untuk mendapatkan kemajuan dalam pekerjaannya. Upaya yang dilakukan adalah dengan mengikuti berbagai program pelatihan dan pengembangan, melakukan penilaian untuk mencari kekurangan

yang harus diperbaiki, dan melalui program perencanaan serta pengelolaan karir yang efektif. Banyak orang gagal merencanakan karir mereka karena mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar dari perencanaan karir. Artinya, perencanaan karir itu sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam berbagai aspek pekerjaan dan mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi (Fahtoni, 2006). Program perencanaan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui proses perencanaan karir ini karyawan dibantu untuk menentukan tujuan-tujuan realistis dan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan-pekerjaan sasaran (Moekijat, 1995:38).

Penelitian mengenai perencanaan karir yaitu dalam penelitian Kullit (2004) yaitu peran perusahaan dalam perencanaan karir karyawan adalah menyediakan sarana berupa jalur karir dan membantu karyawan dalam perencanaan karirnya. Ini berarti organisasi harus terlibat dalam perencanaan karir karyawan, agar tercipta keselarasan antara harapan karyawan untuk kemajuan karirnya dengan kesempatan yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian, karyawanlah yang memegang peranan penting untuk merencanakan karirnya dalam organisasi. Pernyataan ini juga sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Hariandja (2002), perencanaan karir merupakan tanggung jawab karyawan karena karyawan lebih tahu mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan akan dapat meraih kemajuan yang lebih baik, apabila karyawan yang bersangkutan berusaha untuk bertumbuh dan

berkembang dalam semua segi kehidupan dan penghidupannya termasuk juga dalam proses perencanaan karirnya dalam sebuah organisasi (Fahtoni, 2006).

Perencanaan karir yang dilakukan dengan tepat akan memberikan keuntungan bagi karyawan, dan juga bagi organisasi (Moekijat, 1995:37). Jika perencanaan karir dalam organisasi kurang menjanjikan, maka karyawan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak termotivasi untuk bekerja dan bahkan akan meninggalkan organisasi tersebut (Hariandja, 2002:219). Namun sebaliknya, apabila perencanaan karir dalam sebuah organisasi memungkinkan organisasi itu untuk mengembangkan dan menempatkan karyawan dalam pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karirnya, maka hal ini dapat menambah kepuasan dan pemanfaatan kemampuan karyawan secara optimal, demikian ungkap (Moekijat, 1995:37). Dengan kata lain, perencanaan karir itu dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya perencanaan dan pengelolaan karir serta manajemen sumber daya insani yang efektif akan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan (Hariandja, 2002). Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kullit (2004) yang menunjukkan bahwa adanya korelasi positif yang cukup kuat antara variabel perencanaan karir dengan motivasi kerja pada subjek penelitian salesman ($p < 0,01$).

Oleh karena besarnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi permasalahan motivasi

kerja yang dialami oleh karyawan JMC IT Consultan dengan dilakukannya intervensi yang tepat untuk mengatasinya. Pelatihan atau *training* merupakan salah satu intervensi yang bisa digunakan dalam dunia kerja, pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2006). Wexley dan Latham (1991) menjelaskan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah adanya peningkatan pengetahuan dan keahlian. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui metode pelatihan, pelatihan perencanaan karir diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Pelatihan perencanaan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam perusahaan. Melalui pelatihan perencanaan karir ini karyawan dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Penyusunan perencanaan karyawan tersebut mengacu mengacu pada dimensi perencanaan karir (*career planning*), yang dikemukakan oleh oleh Zlate (Antoniou,2010) yang meliputi : *Self Assessment* (Analisis Diri), *Exploring Opportunities* (Eksplorasi Peluang Karir), *Making decisions and Goal Setting* (Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan), *Planning* (Perencanaan), *Pursuit of Achievement Goals* (Mengejar Target Karir). Diharapkan pelatihan perencanaan karir (*career planning*) ini sebagai pengetahuan karyawan tentang perencanaan dan jenjang karir di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat menerapkannya

dalam dunia kerja sehingga akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir itu mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dalam sebuah perusahaan. Melihat pentingnya perencanaan karir dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, maka peneliti ingin mengetahui *apakah pelatihan perencanaan karir (career planning) itu dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan di JMC IT Consultan ?*

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan perencanaan karir (*career planning*) terhadap motivasi kerja pada karyawan JMC IT Consultan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini untuk menambah informasi dan khasanah keilmuan psikologi khususnya di bidang magister psikologi profesi industri dan organisasi yang berkaitan tentang pelatihan perencanaan karir (*career planning*) untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan JMC IT Consultan Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Adapun hasil penelitian ini diharapkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan perencanaan karir (*career planning*) pada karyawan JMC IT Consultan. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan dan wacana mengenai manfaat pelatihan perencanaan karir (*career planning*) di dunia kerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelusuran terhadap kajian pustaka sejenis yang diketahui oleh peneliti, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan oleh Wahyudi (2003) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Motivasi Kerja Hakim Pengadilan Negeri Klas IA Jakarta Pusat, Pengadilan Negeri IB Sukabumi Dan Pengadilan Negeri Klas II Subang dalam penelitiannya penulis ingin Melihat hubungan dan pengaruh perencanaan karir dengan motivasi kerja hakim pengadilan negeri klas IA Jakarta Pusat, Pengadilan Negeri klas IIB Sukabumi dan Pengadilan Negeri klas II Subang. Penelitian ini dilakukan pada hakim yang bertugas di pengadilan negeri klas IA Jakarta Pusat sebanyak 23 orang, Pengadilan negeri IB Sukabumi sebanyak 7 orang, dan Pengadilan Negeri 9 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel populasi yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hasil dari penelitian ini adalah hubungan antara variabel

perencanaan karir dengan motivasi kerja pada tingkat kepercayaan sebesar 99% mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,648. Koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara perencanaan karir dengan motivasi kerja hakim pada tingkat kepercayaan 99% adalah positif dengan tingkat hubungan yang kuat.

2. Penelitian Edwin Prasetyo (2012) tentang Hubungan antara Manajemen Karir dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Universitas Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen karir dengan motivasi kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Universitas Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan teknik total sampling terhadap karyawan tetap Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Universitas Indonesia yang telah bekerja minimal satu tahun dalam perusahaan, sehingga diperoleh 41 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen karir memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan
3. Penelitian yang dipublikasikan oleh *First International Conference Economics and Banking ICEB-15* (Sahwitri Triandani dan Violinda Anggriani) dengan judul *The Effect of Career Paths and Career Planning toward Career Development of Employee : A Case Study Penetentiary Office In Pekanbaru* tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh jalur karir dan perencanaan karir terhadap pengembangan karir karyawan. Apakah

proses pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja. Perencanaan karir memotivasi karyawan untuk bekerja keras dengan itu kinerja mereka akan meningkat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebagai banyak sebagai 54 responden berpartisipasi dalam studi ini. Hasil yang ditampilkan jalur karir dan perencanaan karir kedua bersamaan secara signifikan mempunyai efek pengembangan karir. Berdasarkan penelitian hasil ini direkomendasikan untuk lembaga untuk memberikan perhatian untuk perencanaan karir dan jalur karir sebagai faktor terbukti mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sarah M.K.N.MWANJE (2009) dengan judul *Career Planning and Staff Motivation In The Banking Industry : A Case Study Of Bank Of Uganda*. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh perencanaan karir pada motivasi kerja karyawan bank di Uganda. Penelitian menghasilkan bahwa perencanaan karir memiliki efek yang sangat signifikan pada motivasi kerja karyawan.
5. Penelitian yang dipublikasikan oleh *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* dengan judul *Effect Of Training And Career Development On Employee Performance : A Case Of KCB Branches nN The North Rift Region, Kenya* menghasilkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas yang melakukan penelitian tentang perencanaan karir (*career planning*) dan motivasi, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Kesamaan yang terdapat pada penelitian sebelumnya yaitu dengan menggunakan beberapa teori yang sama, seperti teori perencanaan (*career planning*) dari Zlate (2004). Perbedaannya adalah sebagian besar penelitian di atas merupakan penelitian yang bersifat korelasional sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat eksperimental atau memberikan intervensi. Selain itu tempat penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan semua penelitian sebelumnya karena penelitian ini dilakukan di JMC IT Consultan Yogyakarta dimana belum pernah ada penelitian serupa yang dilakukan di JMC IT Consultan dengan subjek penelitian adalah karyawan JMC IT Consultan yang belum pernah diteliti sebelumnya.