

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan dan kegagalan dalam sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Hal ini menandakan bahwa sumber daya insani dalam sebuah pekerjaan sangat dibutuhkan. Pekerjaan adalah bagian yang penting dalam kehidupan (Hirsh dan Jackson, 2004). Selain mengandalkannya untuk memperoleh pendapatan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga bertujuan untuk memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam pekerjaannya, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memperoleh kekuasaan, dan bersosialisasi dengan orang lain. Oleh karena itu, pekerjaan yang akan dipilih seharusnya pekerjaan yang menarik, sesuai dengan keterampilan dan cocok dengan komitmen serta minat dari karyawan itu sendiri.

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).

Pandangan tentang karir terkini menunjukkan bahwa organisasi hanya memberikan dukungan bagi karyawan dalam merencanakan karirnya (Hariandja, 2002). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikutip 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. 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* ( $p < 0,1$ ).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir itu mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dalam sebuah perusahaan. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada subjek penelitian atau responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu tenaga penjual/*salesman*

(Kullit, 2004). Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Kullit, tetapi dengan subjek riset para karyawan di Hotel Kedaton Bandung. Oleh karena itu, penulis menyusun skripsi dengan judul: “Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Kedaton Bandung.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian Kullit (2004), menunjukkan bahwa perencanaan karir itu mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif. Dan menurut teori yang dikemukakan Moekijat (1995) dan Hariandja (2002), bahwa perencanaan karir yang baik dalam perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, loyalitas dan kepuasan kerja. Dan sebaliknya, apabila perencanaan karir yang dilakukan dalam sebuah organisasi tidak efektif, dalam arti bahwa karyawan itu merasa bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai, maka karyawan tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak termotivasi untuk bekerja, bahkan akan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu Teori Motivasi Dua-Faktor yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan itu selalu berhubungan dengan dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Robbins,1996). Penelitian ini berfokus kepada kedua dimensi Herzberg untuk mengukur motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh perencanaan karir yang tepat dalam sebuah organisasi. Melalui perencanaan karir yang tepat dalam organisasi akan memberikan berbagai dampak positif bagi karyawan, yaitu untuk dapat menempatkan

diri sesuai dengan minat, kemampuan, kebutuhan, dan pilihan karir yang ingin dicapai. Setelah karyawan merasa bahwa pilihan karir yang direncanakan dapat tercapai, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan dan pilihan karirnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat perencanaan karir karyawan di Hotel Kedaton?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton Bandung?
3. Berapa besar pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton Bandung.

Adapun tujuan penelitian yang lebih khusus adalah:

1. Mengetahui tingkat perencanaan karir karyawan di Hotel Kedaton Bandung.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton Bandung.
3. Mengetahui berapa besar pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Melalui penulisan skripsi ini, penulis berharap dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperluas wawasan dan pemahaman peneliti, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kualitas dan pengembangan sumber daya insani dalam perusahaan, khususnya mengenai masalah perencanaan karir dan motivasi kerja.

2. Bagi Hotel Kedaton

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat yang berkaitan dengan sumber daya insani, khususnya dalam aspek perencanaan karir dan motivasi kerja karyawan di Hotel Kedaton.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan, khususnya bagi para akademisi dan peneliti dalam memahami pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi kerja dalam dunia kerja yang nyata.

**1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan di Hotel Kedaton Bandung yang berada di Jl. Suniaraja No.14 Bandung. Penelitian ini diperkirakan akan berlangsung selama bulan September 2006 – Februari 2007.

**1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Bab I      Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.
- Bab II      Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran dan Hipotesis yang terdiri atas kajian pustaka, rerangka pemikiran, dan Hipotesis.
- Bab III     Objek dan Metoda Penelitian yang terdiri atas objek dan subjek penelitian teknik dan prosedur pengumpulan data, definisi operasional, metoda, dan prosedur analisis data.
- Bab IV     Hasil dan Pembahasan yang terdiri atas sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, uraian pekerjaan secara singkat, aktivitas organisasi, karakteristik subjek penelitian, tingkat perencanaan karir, tingkat motivasi, dan prosedur analisis data.
- Bab V      Simpulan dan saran yang terdiri atas simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi penelitian mendatang, dan saran bagi perusahaan.