

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, ETOS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG**



Oleh :

RAMA RAFENSI

NIM : 1636200202

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi**

PALEMBANG

2020

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat tinggi bagi sebuah organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah kinerja di suatu perusahaan dan berfungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal bagi perusahaan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) adalah Badan Usaha Miliki Negara yang bergerak dibidang logistik yang secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan yang memberikan kontribusi bagi pembangunan Negara dan masyarakat. PT. Pelabuhan Indonesia II memiliki 12 kantor cabang. Salah satunya yaitu terletak di Kota Palembang yang beralamat di Jl. Lawang Kidul Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

Berdasarkan data penilaian performansi bulanan (P2B) yang telah peneliti amati menunjukkan masih banyaknya karyawan

yang belum mencapai target penilaian. Adapun penilaian performansi bulanan karyawan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Performansi Bulanan Karyawan Tahun 2019

Bulan	Persentase karyawan yang mencapai target
Januari	12 %
Februari	13 %
Maret	7%
April	11%
Mei	10%
Juni	14%
Juli	16%
Agustus	16%
September	11%
Oktober	17%
November	13%
Desember	33%

*Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2020*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dari seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yang berjumlah 90 karyawan dapat dilihat bahwa masih banyaknya karyawan yang belum mencapai target penilaian performansi bulanan. Penilaian terendah berada dibulan maret dengan jumlah karyawan yang mencapai target hanya 7% saja.

PT. Pelindo II Cabang Palembang sangat mendukung adanya proses pengembangan karir bagi karyawannya. Karena pengembangan karir telah diterapkan seperti promosi jabatan, dan

mutasi pada karyawan tersebut. Jika tidak dilakukan maka akan menimbulkan kecemburuan sosial antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Pengembangan karir berkaitan dengan etos kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin untuk perusahaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. Dalam mengembangkan karir karyawan, tentunya diperlukan proses penerimaan karyawan yang baik sehingga didapatkan sumber daya potensi yang akan dikembangkan sehingga menghasilkan kerja yang baik.

Pengembangan karir karyawan pada PT. Pelindo II Cabang Palembang dilihat dari tingkat pendidikan karyawan tersebut. Akan tetapi, masih ada karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti kesempatan pengembangan karir.

Sebagaimana pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, etos kerja juga memiliki pengaruh yang kuat guna meningkatkan kinerja para karyawan. Etos kerja adalah cara hidup kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang yang memandang pengabdian atau dedikasinya terhadap

pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Akan tetapi etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal. Namun, beberapa karyawan kurang mengoptimalkan kinerja mereka seperti pulang cepat, datang terlambat, dll. Di saat jam kerjapun karyawan seringkali berbincang dan keluar kantor pada saat jam kerja tanpa ada kepentingan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini tentunya menunjukkan etos kerja yang tidak baik.

Etos kerja yang tidak baik dapat menyebabkan penurunan pencapaian target pada PT. Pelindo II Cabang Palembang diakibatkan oleh banyak faktor. Untuk itu setiap bulannya perusahaan selalu melakukan penilaian terhadap karyawannya dengan target yaitu 7,6 untuk mengetahui kinerja karyawan.

Manajemen PT. Pelindo II Cabang Palembang sebenarnya sudah memiliki program tahunan. Salah satunya adalah program pelatihan dan pengembangan yang diharapkan bisa memacu motivasi dan semangat pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang. Perusahaan sudah mengimplementasikan sistem *reward*. *Reward* yang diberikan yaitu : penghargaan kepada pekerja terbaik (staff) setiap bulan. Pemasangan foto pekerja terbaik setiap bulan di papan pengumuman perusahaan,

memberikan kesempatan yang lebih (prioritas) untuk mengikuti pelatihan seminar dari jadwal pelatihan yang ada.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Table 1.2

***Research Gap* Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sherren Delani Muntu (2018) 2. Jantje L. Sepang (2018) 3. Rosalina A.M Koleangan (2018)
	Pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renaldy Massie (2015) 2. Bernhard Tewal (2015) 3. Greis Sendow (2015)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sherren Delani Muntu, et.al, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda hasilnya yang dilakukan oleh Renaldy Massie, et.al, yang menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Table1.3

***Research Gap* Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan	pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imanuel Frans Paul segay (2018) 2. Bernhard Tewal (2018) 3. Greis sendow (2018)
	Tidak ada pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deryn Arum Kusuma Wardani (2018) 2. Siti Nur Aini (2018) 3. Danan Satriyo Wibowo (2018)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Etos Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Imanuel Frans Paul sagay, Bernhard Tewal, dan Greis Sendow menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda hasilnya yang dilakukan oleh Deryn Arum Kusuma Wardani, siti Nur Aini, dan Danan Satriyo Wibowo yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dilihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Table1.4

***Research Gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Agung Setiawan (2013)
	Pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	2. Kelvin Aldrian Widijayanto (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Agung setiawan menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda hasilnya yang dilakukan oleh Kelvin Aldrian Widijayanto yang menunjukkan bahwa berpengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* menunjukkan bahwa penelitian terdahulu banyak menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan, dan hasil diatas juga menunjukkan penelitian yang secara langsung tidak berpengaruh, maka dalam penelitian ini penulis mendapatkan gambaran yang akan dibuktikan dalam penelitian baik berpengaruh positif dan signifikan maupun berpengaruh secara tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan adanya ketidaksamaan hasil membuat penelliti ingin mengkonfirmasi kembali dan akan membahas lebih komprehensif dengan judul **“Pengaruh Pengembangan**

Karir, Etos Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indoensia II (Persero) Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangn karir, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan ini lebih terarah maka penulis membatasi pembahsan hanya mencakup pengaruh pengembangan karir, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

D. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan referensi Mahasiswa/Mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang atau penelitian sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman serta dapat lebih memahami teori-teori tentang pengaruh pengembangan karir, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

b. Bagi Perusahaan

Dapat berguna untuk memberikan saran bagi perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat menambah wawasan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah bagi para pembaca dalam pemahaman materi-materi yang terdapat dalam skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan 5 (lima) bab. Dimana, masing-masing sub bab memiliki hubungan antara satu dengan

yang lainnya. Adapun sistematika penulisan penulis sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini yang berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II : Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pada Bab ini menjelaskan teori-teori penelitian yang terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan berupa setting jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan data, variabel penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang hasil pembahasan, objek penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang menunjukkan hasil dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana

yang diterima dan tidak diterima oleh data. Serta saran-saran yang berisi keterbatasan yang dilakukan oleh peneliti.