

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR

Abdul Wakil

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo

ABSTRACT

This study aims to describe the effect of motivation and carrier development on employee performance. This study is a qualitative research which is sourced from existing theories and relevant empirical research journals. The results of this study showed that motivation has a positive effect on employee performance and carrier development has a positive effect on employee performance.

Keywords: Motivation ; Carrier Development ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia saat ini semakin berkembang dan menuntut setiap pelaku bisnis untuk terus meningkatkan keunggulannya dalam menghadapi para pesaing. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mengatasi berbagai permasalahan dan fenomena bisnis yang ada, salah satunya adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peran strategis dalam menjalankan setiap kegiatan di perusahaan dan menjadi penggerak utama dari sumber daya yang lain dalam perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, modal, mesin, dan teknologi tidak bisa dimanfaatkan secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki berbagai keahlian dan keterampilan yang handal dalam mengerjakan berbagai tugas

yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik ditunjang dari kualitas karyawan yang kompeten dimana kompetensi karyawan dapat tercapai melalui terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut.

Karyawan dengan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Seseorang dalam melakukan setiap tindakan biasanya didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, faktor pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat tetap memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila perencanaan karir yang diharapkan karyawan sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan, maka kemungkinan besar akan timbul semangat kerja yang besar dalam diri karyawan tersebut.

Kesesuaian antara perencanaan karir dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan juga dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja dan bersaing dengan sehat dengan rekan kerjanya untuk meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan lebih dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat melaksanakan peranan serta tanggung jawabnya dengan baik dalam perusahaan. Martoyo (2013) mendefinisikan pengembangan karir sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya berbagai peningkatan status seseorang pada suatu perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut. Mengingat pengembangan karir turut mempengaruhi kinerja karyawan, maka dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan perusahaan maupun karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2017) didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerjanya. Menurut Luthans (2012) motivasi merupakan suatu proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan berbagai definisi diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat menjadi latar belakang atau landasan seseorang dalam berperilaku.

Arep dan Tanjung (2004) berpendapat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

2. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.

3. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

4. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

Pengembangan Karir

Karir merupakan seluruh pekerjaan yang ditangani dan menjadi tanggung jawab seseorang selama bekerja dalam suatu perusahaan, sedangkan perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur sasaran tersebut. Karyawan yang mengimplementasikan rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Sedangkan Martoyo

(2013) mendefinisikan pengembangan karir sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2018) pengembangan karir karyawan memberikan manfaat yang sangat penting bagi perusahaan yaitu:

1. Kesejajaran antara perusahaan dan sumber daya manusia.
2. Pengembangan karyawan yang memang layak dipromosikan.
3. Meredam keinginan pindah ke perusahaan lain.
4. Penggalian potensi yang masih terpendam.
5. Memungkinkan pertumbuhan pribadi karyawan.
6. Pemuasan kebutuhan para karyawan dalam hal aktualisasi diri, dan mencegah terjadinya praktik-praktik yang diskriminatif.

Menurut Siagian (2018), berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasaan

Kinerja

Moeheriono (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Robbins (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meninjau kiatkan hasil yang dicapainya.

6. Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

7. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai

dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka yang bersumber dari teori – teori yang berasal dari para ahli dan jurnal – jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Hasibuan (2017) didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja (*performance*) adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Dorongan yang kuat sangat dibutuhkan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi.

Motivasi berfungsi untuk mendorong kemampuan karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya pencapaian hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudjatmoko dan Rusilowati (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan, maka kinerjanya akan semakin rendah pula.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dan organisasi tentunya akan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja, Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut pendapat Sudiro (dalam Dwi ,2014) perencanaan dan pengembangan karier bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dengan harapan karyawan tersebut memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kontribusi dalam hal ini berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Pengembangan karir berusaha untuk memberikan gambaran bagi para karyawan mengenai jabatan-jabatan yang akan dicapai. Karyawan dapat menyesuaikan manajemen karir yang dibuat lembaga dengan perencanaan karir yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Kesesuaian antara perencanaan karir dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan juga dapat menjadi motivator dalam bekerja, sehingga mereka akan saling berkompetisi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan. Pernyataan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan dengan prestasi kerja, didukung oleh hasil penelitian dari Nuriyah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya akan semakin buruk pula.

Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan, maka kinerjanya akan semakin rendah pula.
- b. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya akan semakin buruk pula

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. (2004). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.
- Dwi, Wahyuni.2014. Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, S. F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuriyah, Sinta., Qomariyah, Nurul., Setyowati, Trias. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 6 No 1.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjatmoko., Umi Rusilowati (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 4 No 2.