

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan potensi karyawan secara berkelanjutan. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, pengembangan karier tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga menjadi strategi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Namun, pada praktiknya, tidak semua organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karier karyawan. (Raharjo & Novianti, 2019:13).

Dua faktor yang berperan besar dalam mendukung pengembangan karier adalah motivasi kerja dan kepemimpinan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berprestasi, meningkatkan keterampilan, dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk bertindak guna mencapai tujuan pekerjaan dengan penuh semangat, tekad dan hasil kerja yang maksimal (Prabowo, 2024). Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, dan membuka peluang bagi karyawan untuk berkembang. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dan berpartisipasi aktif dalam menyumbangkan ide demi kemajuan organisasi atau perusahaan (Angelia & Astiti, 2020:191)

Namun dibanyak PT Paramount Bed Indonesia, termasuk dalam penelitian yang dilakukan pengembangan karier karyawan masih menjadi tantangan saat ini, hasil survei internal pada PT Paramount Bed Indonesia menunjukkan bahwa dari 20 responden, mayoritas karyawan memberikan jawaban tidak karena alasan tertentu.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan permasalahan terkait pengembangan karier karyawan di PT Paramount Bed Indonesia.

Tabel 1.1
Prasurvei tentang Pengembangan Karier

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | % | % |
|----|---|----|-----------|----|-------------|
| 1 | Saya memperoleh pengakuan yang memadai atas hasil kerja yang saya capai | 8 | 12 | 40 | 60 |
| 2 | Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk tampil dan dikenal oleh pihak yang lebih luas. | 6 | 14 | 30 | 70 |
| 3 | Saya sering terlibat dalam kegiatan yang memperkuat hubungan professional dengan rekan kerja di laur tim saya | 7 | 13 | 35 | 65 |
| 4 | Saya menilai pelatihan yang diberikan perusahaan mendukung pengembangan karier saya | 9 | 11 | 45 | 55 |
| 5 | Saya melihat adanya kejelasan karier dan peluang promosi jabatan di perusahaan | 4 | 16 | 20 | 80 |
| | Jumlah | | 20 | | 100% |

Sumber: Hasil *Prasurvei* kepada Karyawan PT Paramount Bed Indonesia, 2025.

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel di atas terdapat 20 karyawan, diperoleh gambaran bahawa pengembangan karier di perusahaan masih dirasakan belum optimal. Pada pernyataan pertama “saya memperoleh pengakuan yang memadai atas hasil kerja yang saya capai”, hanya 8 responden yang menjawab ya, sedangkan 12 menjawab tidak, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya. Pada pernyataan kedua “Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk tampil dan dikenal oleh pihak yang lebih luas”,

hanya 6 responden yang menjawab ya dan 14 menjawab tidak, yang mengindikasikan bahwa kesempatan untuk memperluas jejaring profesional masih terbatas. Pernyataan ketiga “Saya sering terlibat dalam kegiatan yang memperkuat hubungan profesional dengan rekan kerja di luar tim” juga menunjukkan kecenderungan serupa, dengan 7 responden menjawab ya dan 13 tidak, sehingga hubungan profesional lintas tim dinilai belum berkembang optimal. Pada pernyataan keempat “Pelatihan yang diberikan perusahaan mendukung pengembangan karier saya”, terdapat 9 responden menjawab ya dan 11 tidak, yang menandakan bahwa sebagian karyawan belum merasakan relevansi pelatihan terhadap karier mereka. sedangkan pada pernyataan keenam “Saya melihat adanya kejelasan karier dan peluang promosi jabatan”, hanya 4 responden menjawab ya dan 16 tidak, menunjukkan bahwa kejelasan jenjang karier dan peluang promosi merupakan aspek yang paling dirasakan kurang oleh karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa pengakuan, kesempatan pengembangan diri, serta kejelasan karier di perusahaan masih perlu diperkuat untuk mendukung pengembangan karier karyawan secara lebih optimal.

Indonesia merupakan bagian penting dari strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan telah menyediakan berbagai peluang seperti pelatihan, pembinaan , promosi berbasis kinerja dan pelatihan kompetensi, banyak karyawan merasa dukungan terhadap pengembangan karier belum optimal. Hubungan timbal balik dengan organisasi dinilai belum maksimal, kepercayaan diri terhadap kualitas pribadi masih rendah serta faktor esternal dan dinamika internal yang mempengaruhi perkembangan karier karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat juga perlu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena dorongan motivasi yang besar akan mendorongnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan mencapai hasil kerja yang maksimal (Wulandari et al., 2023). Selain faktor struktural, motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi semangat karyawan dalam mengembangkan kariernya. Berdasarkan hasil prasuvei pada variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 1.2
Prasurvei tentang Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | % | % |
|----|---|----|-----------|----|-------------|
| 1 | Saya merasa cukup mendapatkan fasilitas yang mendukung kesejahteraan fisik saya di tempat kerja | 2 | 18 | 10 | 90 |
| 2 | Saya merasa perusahaan ini menjaga kestabilan pekerjaan dan jaminan keamanan jangka panjang bagi saya | 5 | 15 | 25 | 75 |
| 3 | Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja saya di lingkungan perusahaan | 4 | 16 | 20 | 80 |
| 4 | Saya merasa diakui secara adil atas kontribusi saya berikan kepada perusahaan | 6 | 14 | 30 | 70 |
| 5 | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menyalurkan ide dan kreativitas | 3 | 17 | 15 | 8 |
| | Jumlah | | 20 | | 100% |

Sumber: Hasil Prasurvei kepada Karyawan PT Paramount Bed Indonesia, 2025.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 20 karyawan mengenai motivasi kerja, terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa motivasinya masih rendah akibat beberapa faktor di lingkungan kerja. Pada pernyataan pertama “Saya merasa cukup mendapatkan fasilitas yang mendukung kesejahteraan fisik saya di tempat kerja”, hanya 2 responden yang menjawab ya, sedangkan 18 menjawab tidak, menunjukkan bahwa fasilitas fisik yang tersedia dinilai belum memadai. Pada pernyataan kedua “Saya merasa perusahaan ini menjaga kestabilan pekerjaan dan jaminan keamanan jangka panjang bagi saya”, terdapat 5 responden menjawab ya dan 15 menjawab tidak, yang mengindikasikan bahwa rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan masih kurang dirasakan. Pernyataan ketiga “Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja” juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan hanya 4

karyawan menjawab ya dan 16 tidak, sehingga menggambarkan bahwa suasana penerimaan dan penghargaan antar rekan kerja belum optimal. Pada pernyataan keempat “Saya merasa diakui secara adil atas kontribusi yang saya berikan”, hanya 6 responden menjawab ya, sementara 14 tidak, menandakan bahwa pengakuan terhadap kontribusi karyawan masih dianggap kurang adil. Terakhir, pada pernyataan kelima “Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menyalurkan ide dan kreativitas”, hanya 3 responden yang menjawab ya dan 17 tidak, mengindikasikan bahwa kesempatan untuk berkreasi dan memberikan ide masih sangat terbatas. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja seperti kesejahteraan fisik, keamanan kerja, penghargaan sosial, pengakuan kontribusi, serta ruang kreativitas masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi.

Sebagai besar karyawan merasa tidak nyaman secara fisik di lingkungan kerja, merasa tidak aman terhadap status pekerjaan mereka, dan merasa kurang dihargai oleh rekan maupun atasan. Menurut teori *Hierarch of Need* dari Maslow, kebutuhan akan rasa aman dan penghargaan adalah faktor penting yang harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai aktualisasi diri, termasuk dalam konteks pengembangan karier

Kepemimpinan merupakan proses dalam mengaktualisasikan potensi diri secara maksimal sekaligus mendorong orang lain untuk mengembangkan potensi mereka, dalam pengembangan kepemimpinan, pemimpin tidak hanya perlu mengenali dan mengembangkan kemampuannya sendiri, tetapi juga berperan aktif dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan potensi individu yang dipimpinnya (Marhisar, 2024: 29). Lebih jauh, aspek kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Berikut adalah hasil Prasurvei mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan di PT Paramount Bed Indonesia.

Tabel 1.3
Prasurvei tentang Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Ya | Tidak | % | % |
|----|--|----|-----------|----|-------------|
| 1 | Pemimpin mampu mengarahkan dan mengawasi bawahan saat melaksanakan tugas | 7 | 13 | 35 | 65 |
| 2 | Pemimpin mampu memotivasi agar karyawan mencapai target pekerjaan | 5 | 15 | 25 | 75 |
| 3 | Pemimpin cepat menemukan solusi alternatif dalam menyelesaikan masalah | 4 | 16 | 20 | 80 |
| 4 | Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan meskipun dalam situasi sulit | 9 | 11 | 45 | 55 |
| 5 | Saya mampu tampil percaya diri dihadapan orang lain | 5 | 15 | 25 | 75 |
| 6 | Pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai peluang guna meningkatkan kinerja | 7 | 13 | 35 | 65 |
| | Jumlah | | 20 | | 100% |

Sumber: Hasil Prasurvei kepada Karyawan PT Paramount Bed Indonesia, 2025.

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 20 karyawan mengenai kepemimpinan, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek kepemimpinan di perusahaan masih belum dirasakan optimal oleh karyawan. Pada pernyataan pertama “Pemimpin mampu mengarahkan dan mengawasi bawahan saat melaksanakan tugas”, hanya 7 responden menjawab ya sementara 13 menjawab tidak, menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa instruksi dari pemimpin disampaikan secara jelas atau mudah dipahami. Pada pernyataan kedua “Pemimpin mampu memotivasi agar karyawan mencapai target pekerjaan”, hanya 5 responden menjawab ya dan 15 menjawab tidak, mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan motivasi

masih dirasakan kurang. Pada pernyataan ketiga “Pemimpin cepat menemukan solusi alternatif dalam menyelesaikan masalah”, hanya 4 responden menjawab ya dan 16 tidak, menunjukkan bahwa ketangkasan pemimpin dalam pengambilan keputusan saat menghadapi masalah masih kurang terlihat. Pada pernyataan keempat “Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan meskipun dalam situasi sulit”, terdapat 9 karyawan menjawab ya dan 11 tidak, yang berarti ketegasan pemimpin sedikit lebih baik dibanding aspek lainnya, namun masih belum dominan. Pada pernyataan kelima “Saya mampu tampil percaya diri di hadapan orang lain”, hanya 5 responden menjawab ya dan 15 menjawab tidak, mencerminkan bahwa kepercayaan diri karyawan yang merupakan bagian dari pengaruh kepemimpinan belum terbangun secara optimal. Terakhir, pada pernyataan keenam “Pemimpin mendorong karyawan untuk mencapai peluang guna meningkatkan kinerja”, hanya 7 responden menjawab ya dan 13 tidak, menunjukkan bahwa dorongan pemimpin untuk membantu karyawan mengembangkan potensi dan peluang peningkatan kinerja masih belum dirasakan kuat. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menegaskan bahwa aspek kepemimpinan seperti motivasi, ketegasan, kemampuan pengambilan keputusan, serta dukungan pengembangan kinerja perlu ditingkatkan untuk mencapai lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif.

Sebagian besar karyawan merasa bahwa pemimpin mereka belum memberikan ruang yang cukup untuk berpendapat, belum memahami kondisi emosional bawahannya, serta belum maksimal dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Ini menunjukkan adanya kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang lebih empatik dan partisipatif. Menurut Hult (2021:25) teori kepemimpinan merupakan suatu pendekatan pengembangan diri yang menekankan pentingnya kesadaran pribadi, ketangguhan, nilai-nilai otentik, kreativitas dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan dan ketidapastian.

Berdasarkan berbagai hasil prasurvei di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memegang peranan penting dalam mendukung pengembangan karier karyawan. Namun, kenyataannya, kedua aspek tersebut masih

belum optimal di PT Paramount Bed Indonesia. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis lebih dalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap pengembangan karier karyawan di perusahaan tersebut, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi peningkatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di masa mendatang.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karier di PT Paramount Bed Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karier di PT Paramount Bed Indonesia?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karier di PT Paramount Bed Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap pengembangan karier di PT Paramount Bed Indonesia.

Sedangkan Manfaat dari Penelitian ini dimaksudkan untuk:

1. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain:

2. PT Paramount Bed Indonesia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi PT Paramount Bed Indonesia dalam meningkatkan pengembangan karier karyawan. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh

pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif, baik dalam hal peningkatan motivasi karyawan maupun penguatan kualitas kepemimpinan. Selain itu, peneliti juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

3. Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagian peneliti atau mahasiswa lain yang ingin mengkaji serupa, serta memperkaya literatur dalam bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Dalam upaya menciptakan pengembangan karier yang optimal di lingkungan organisasi, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mendukung kemajuan individu karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain meliputi sistem promosi jabatan, kesempatan pelatihan, keterbukaan komunikasi organisasi, dukungan rekan kerja, kepemimpinan atasan, serta motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua elemen yang dinilai paling dominan dalam membentuk semangat dan arah pertumbuhan karier seorang karyawan.

Motivasi kerja menjadi pendorong utama yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas serta mengembangkan potensi diri. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, loyalitas tinggi, dan keinginan yang kuat untuk naik jenjang karier. Di sisi lain, gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, mendorong inovasi, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan berkembang secara profesional.

Melalui pendekatan ini, penelitian dilakukan di PT Paramount Bed Indonesia dengan fokus untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap pengembangan karier karyawan. Hal ini menjadi penting karena berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum memperoleh dukungan penuh baik dari aspek motivasi maupun gaya pemimpinan dalam pengembangan karier mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada dua variabel utama, yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan, dengan tujuan akhir untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap pengembangan karier karyawan di lingkungan PT Paramount Bed Indonesia. Diharapkan melalui pemahaman ini, perusahaan dapat merumuskan strategi pengembangan karier yang lebih tepat sasaran.

Berdasarkan uraian yang sesuai dengan judul skripsi di atas, penulis membatasi ruang lingkup permasalah penelitian berkaitan dengan motivasi kerja, kepemimpinan pada pengembangan karier karyawan di PT Paramount Bed Indonesia, sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Paramount Bed Indonesia
2. Variabel yang diteliti hanya motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karier.

1.5 Sistematika Pelaporan

Pembuatan sistematika pelaporan dimaksudkan untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini. Berikut adalah garis besar sistmatika pelaporan yang terbagi atas lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan atau penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari

beberapa sub-sub. Sub pertama mengenai teori-teori yang digunakan mengenai pengertian pengembangan karier, cara-cara meningkatkan pengembangan karir, indikator pengembangan karier. Sub kedua yaitu pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, prinsip-prinsip dalam motivasi kerja, jenis-jenis motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, indikator motivasi kerja. Sub-sub ketiga yaitu pengertian kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, faktor-faktor kepemimpinan, indikator kepemimpinan. Sub-sub keempat mengenai penelitian terdahulu yang berisi mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Sub-sub kelima mengenai hipotesis penelitian yang menjelaskan mengenai dugaa sementara adanya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh pengembangan karier.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian yang menjelasakan tentang metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel yang menguraikan tentang definisi konseptual dan operasional serta indikator setiap variabel, teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi hipotesis (uji t), uji signifikansi hipotesis (uji F) dan determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deksripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian yang menjelasakan mengenai sejarah singkat perusahaan, deksripsi data responden yang menguraikan hasil uji validitas, dan reabilitas instrument, deskripsi data variebal karakteristik individu, deskripsi data variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan dan variabel pengembangan karier. Deskripsi hasil pengujian statistik, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis persamaan regresi, uji signifikansi hipoteis (Uji t), uji signifikansi hipotesis (uji f) dan determinasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini memuat simpulan dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan PT Parmount Bed Indonesia. Selain itu, juga saran sebagai rekomendasi untuk perusahaan PT Paramount Bed Indonesia agar dapat berkembangan dan semakin maju dan sukses untuk ke depannya.