

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

PT. Mark Dynamics Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam bidang manufaktur hand former. Perusahaan menghasilkan former porselen dan bahan bangunan porselen terutamanya hand former porselen. Produk utama Perusahaan mencakup former nitril dan getah karet, former pembedahan, former rumah tangga dan former yang dibuat khusus. Produk Perusahaan utamanya dieksport ke pabrik manufaktur sarung tangan nitril dan getah karet di Malaysia, Thailand, China dan Vietnam. Perusahaan juga mendistribusikan produknya di Indonesia.

Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut adalah data penilaian kinerja pada PT. Mark Dynamics Indonesia Tbk :

**Tabel 1.1**  
**Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>PERILAKU KERJA</b>	<b>2019</b>			<b>2020</b>		
	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai Kinerja</b>	<b>Skor (%)</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai Kinerja</b>	<b>Skor (%)</b>
1. Kedisiplinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
	10	75	<b>7,5</b>	10	70	<b>7</b>
	10	80	<b>8</b>	10	80	<b>8</b>
	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>

3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	80	<b>16</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>79,5</b>	<b>100</b>		<b>74</b>

Sumber : PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020 dari 79,5% menjadi 74%.

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	80 - 90	Baik
3	70 - 79	Cukup
4	61 - 69	Kurang
5	60 - ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja menurun dari 79,5% menjadi 74% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategori cukup dilihat dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk mengalami penurunan kinerja dari tahun 2019 ke 2020. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8% menjadi 7,5%, aspek tanggung jawab menurun dari 7,5% menjadi 7%, aspek kerjasama memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya, aspek kepemimpinan menurun dari 8% menjadi 7,5%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja menurun dari 16% menjadi 14%, keterampilan kerja memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil awal riset pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang

maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian karyawan khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan hasil awal riset pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk terhadap pengembangan karir, bahwa pola yang berjalan masih menggunakan pola tradisional yaitu dengan mengutamakan masa kerja. Pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil awal riset pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk terhadap motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil riset awal pada penelitian, diindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kekurangdisiplinan seperti ketidakhadiran dan datang terlambat, komunikasi dan hubungan antar karyawan yang kurang baik, hingga perilaku karyawan yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mark Dynamic Indonesia Tbk”.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan menurun akibat pengaruh pola pengembangan karir yang masih tradisional dan kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Belum berjalannya pola pengembangan karir yang tepat.
3. Para karyawan belum bersedia mengerahkan kinerja yang dimiliki secara optimal.
4. Terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja yang ditandai dari kekurangdisiplinan seperti ketidakhadiran dan datang terlambat.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka peneliti memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini hanya akan membahas tentang pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

- f. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5. Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
- f. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis
- b. Manfaat praktis
- c. Manfaat lainnya