

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital sekarang ini ada banyak sekali perusahaan-perusahaan baru yang berkompetisi untuk menjadi perusahaan yang terbaik di bidangnya. Beberapa faktor pemicu dari kriteria baik atau tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari suksesnya sebuah perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2019:7).

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2020:88).

Sebuah perusahaan yang mampu mengedepankan nilai atau value dari sumber daya manusianya atau karyawannya adalah ciri-ciri perusahaan yang akan selalu solid kedepannya. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja serta pengembangan karir yang ada dalam kebijakan sebuah perusahaan terkait.

Menurut Afandi (2021,73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian, salah satu faktor kinerja karyawan lainnya adalah pengembangan karier.

Pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangkai mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dalam proses meniti karier, sangat terkait dengan kondisi organisasi. Ketika organisasi besar, maka karier individu terbuka lebar untuk menduduki jabatan yang sangat tinggi, sebaliknya bila tempat organisasi bekerja hanya berlingkup kecil atau sempit, maka karier seseorang hanya terbatas. Oleh karena itu, ketika kompetensinya memang baik, maka seseorang dapat saja berpindah ke organisasi yang besar yang memungkinkan untuk meniti karier hingga puncak karier yang dikehendaki, dicita-citakan, atau direncanakan (Busro, 2020:275).

Berdasarkan observasi langsung kepada pihak PT.Astra International Tbk - Honda Cabang Baturaja bahwa yang dapat diidentifikasi permasalahan dari perusahaan ini adalah fenomena dari nilai kepuasan kerja berdasarkan indikator rekan kerja terdapat hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan dikarenakan sistem kerja yang dibuat perusahaan ini berdasarkan target yang dilakukan oleh masing-masing karyawan terutama di bidang marketing atau sales. Kemudian, banyak sekali persaingan dalam mendapatkan pelanggan, terutama pelanggan yang langsung datang ke kantor PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja sendiri.

Berdasarkan permasalahan mengenai fenomena dari promosi karyawan tidak akan di promosikan jika tidak mencapai target penjualan dua belas unit motor setiap bulan, walaupun karyawan mencapai satu, dua, tiga unit motor itu tidak akan bisa di akumulasikan sehingga karyawan tidak bisa di promosikan jabatannya.

Berdasarkan fenomena yang berhubungan dengan nilai pengembangan karier pada bagian kejelasan karier bahwa pada kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi terdapat masalah seperti menduduki jabatan berdasarkan target-target yang telah dicapai bukan dengan struktur organisasi. Bahwa seorang karyawan bisa saja menjadi pimpinan apabila seseorang tersebut dapat mencapai target penjualan melebihi target yang telah ditentukan. Selain itu juga dilihat dari fenomena pengembangan diri karyawan yang berpendidikan SMK/SMA yang awal bekerja sebagai sales lalu melanjutkan pendidikan kejenjang perkuliahan belum tentu jabatan bisa naik. Jika dilihat dari

segi kinerja karyawan terutama nilai standar. Bahwa permasalahan nya adalah, karyawan dari PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja tidak memiliki standar baku dalam hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara bahwasanya tidak ada kriteria khusus dalam memilih calon pemimpin selain mereka yang memenuhi penjualan melebihi target.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah judul penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang di peroleh selama menjadi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen di universitas baturaja.

b. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan strategi dan menerapkan Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja.

c. Manfaat bagi universitas

Dapat digunakan untuk menambah referensi serta sebagai bahan penelitian lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.