

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah yang terkait dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan permasalahan yang paling banyak dialami oleh suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dari sebuah perusahaan terutama perusahaan yang masih mengandalkan tenaga manusia dalam menjalankan proses produksinya. Sumber daya manusia memegang peran penting dari sebuah perusahaan, peran penting tersebut terkait dengan kinerja dari sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen akan berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus mengerti dengan pasti faktor-faktor apa saja yang terkait dengan kinerja karyawannya yang tentu saja harus disesuaikan dengan karakteristik dari karyawan yang mereka miliki. Secara umum faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, lingkungan kerja serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Kinerja yang maksimal terkait erat dengan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut, oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk terus menjaga

motivasi kerja dari karyawan. Sebagaimana teori Maslow yang menyebutkan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan diantaranya kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri maka pengembangan karir dan pemberian reward merupakan salah satu faktor penting dari upaya meningkatkan kinerja dari karyawan.

Karyawan yang merasa kebutuhan fisiologis, penghargaan dan aktualisasi diri dalam pengembangan karirnya terpenuhi akan memberikan memberikan kinerja yang maksimal pula dalam mencapai hal tersebut. Hal ini lah yang menjadikan pengembangan karir dan pemberian reward menjadi hal penting yang dapat dilakukan guna menjaga motivasi karyawan dalam bekerja sehingga memberikan kinerja yang baik pula.

Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi salah satunya dapat dilakukan dengan menerapkan suatu model pengembangan karir yang tetap dalam perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014).

Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja karyawan yang baik. Pengembangan karir pegawai menjadi jawaban agar pegawai mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam instansi. Pengembangan karir dilakukan bukan semata-

mata untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan apa yang diinginkan, namun dengan berada pada jenjang tertentu di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Bernardin dan Russel (2013) dikutip Di (Kaswan, 2014: 48) pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Selain pengembangan karir, pemberian *reward* juga dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga memberikan kinerja yang optimal. *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan karena hasil baik dalam melakukan pekerjaannya dengan tujuan agar karyawan senantiasa melakukan pekerjaan yang baik. Pemberian *reward* dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. *Reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan (Kadarisman, 2016).

PT. Kirana Permata merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri karet, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Berdasarkan data hasil produksi sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 realisasi hasil produksi terus mengalami penurunan dimana rata-rata realisasi hasil produksi rata-rata pertahun hanya mencapai 85%. Berdasarkan data hasil produksi dapat diketahui bahwa realisasi hasil produksi yang tercapai mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan, dimana hal ini terkait dengan kinerja karyawan.

Fenomena dalam penelitian ini terkait dengan kondisi kinerja karyawan di PT. Kirana Permata pada akhir-akhir ini kinerja karyawan sedikit mengalami penurunan dengan apa yang diharapkan karena masih ada penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan dan masih ada karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan rotasi jabatan yang telah diberikan perusahaan, Dan masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti hasil pekerjaan tidak diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan hal ini merupakan syarat yang diberikan perusahaan agar karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan yang diberikan perusahaan. Dengan penempatan jabatan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat karena dengan penempatan yang baik akan mempermudah memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Metode pengembangan karir diperoleh gambaran awal bahwa metode pengembangan karir di perusahaan PT Kirana Permata belum berjalan dengan baik.

Begitu pula dengan mekanisme pemberian *reward* masih sangat jarang diberikan dimana pemberian tambahan penghasilan dan tunjangan hanya diberikan pada moment hari besar keagamaan saja seperti hari raya, sedangkan pemberian *reward* baik itu dalam bentuk materi maupun tanda jasa belum begitu terlihat diberlakukan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kirana Permata ”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah pengembangan karir dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Permata baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Permata baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata baik secara parsial maupun simultan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh Pengembangan karir dan Reward terhadap kinerja karyawan PT.Kirana permata
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Kirana Permata terhadap Pengembangan Karir dan Rewarad agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya

