BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen dalam organisasi yakni ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yakni aset perusahaan yang penting dan membuat sumber daya perusahaan lainnya dapat bekerja

Manajemen Sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam kelangsungan performa perusahaan yang dituntut selalu dalam keadaan baik.Ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi seperti kinerja, profitabilitas dan kelangsungan hidup.Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing merupakan perusahaan yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, karena dengan adanya sumber daya manusia yang potensial maka lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:157), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.Hal itu bisa dilakukan melalui pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu strategi yang akan diterapkan oleh para pihak manajemen adalah perencanaan dan pengembangan karir karyawan ketika mereka bekerja untuk perusahaan. Bagi sebagian karyawan pengembangan karir sangat penting bagi mereka untuk mengetahui dimana posisi tertinggi yang ingin terus meningkatkan keterampilan dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengembangan karir. Menurut Hasibuan (2012:69), pengembangan karir yakni suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi.

Kinerja sangat penting dan menarik karena sudah terbukti manfaatnya, perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang terkait dan benar-benar mencapai hasil yang baik, tanpa kinerja yang baik,

keberhasilan dalam mencapai tujuan sulit dicapai. Pekerjaan yang dilakukan harus memiliki kualitas yang lebih tinggi. Karyawan merasa bangga dan puas dengan pencapaian diri yang diberikan kepada perusahaan.Kinerja dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan tercapainya target.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2015:50), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya.

PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang rokok Korea (Esse, Juara, dan Win). Perusahaan ini beralamat di Jl. Lingkar Selatan 1, Kel. Paal Merah, Kec. Paal Merah, Kota Jambi.

Pengembangan karir di PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi cenderung lambat karena karyawan belum mampu memenuhi persyaratan dan waktu yang ditetapkan tidak sesuai dengan rata-rata masa kerja. Belum terjadi kepuasan kerja terhadap gaji karena gaji yang diterima tidak sesuai pekerjaan serta upah lembur dan bonus yang lambat diberikan. Kinerja yang masih belum optimal karena mengingat target yang harus dicapai cukup besar.

Mengenai jumlah karyawan di PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Korea Tomorrow & Global
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Perkembangan
2018	48	-
2019	36	(25,00)
2020	36	-
2021	42	16,67
2022	44	4,76

Sumber: PT. Korea Tomorrow & Global, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 mengalami perkembangan karyawan tertinggi dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang, di tahun 2019 jumlah karyawan menurun sebesar 12 orang karyawan yaitu menjadi 36 orang. Di tahun 2020, jumlah karyawan masih sama seperti tahun 2019 tidak ada penambahan dan pengurangan karyawan. Tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebesar 6 orang yaitu menjadi 42 karyawan, begitu pula di tahun 2022 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebesar 2 orang yakni menjadi 44 karyawan.

Untuk karyawan yang ingin mengembangkan karir lebih baik, maka karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun persyaratan untuk pengembangan karir dan rata-rata masa kerja pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persyaratan Untuk Pengembangan Karir dan Rata-rata Masa Kerja
PT. Korea Tomorrow & Global
Tahun 2018 - 2022

No	Persyaratan	Rata-rata Masa Kerja Jabatan
1	Karyawan tetap	2 tahun
2	Nilai evaluasi kinerja minimal B dalam evaluasi 4 periode	
3	Tidak pernah mendapatkan surat peringatan dalam 1 tahun	
4	Tidak pernah absen/alpha tanpa bukti yang sah	
5	Memenuhi persyaratan dan tanggung jawab pekerjaan	
6	Mengikuti proses penilaian yang akan dilakukan terkait	
	proses perekrutan internal	
7	CV Ter-Update	
8	Lama bekerja minimal 1 tahun	

Sumber: PT. Korea Tomorrow & Global, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir. Minimal lama bekerja tidak sesuai dengan rata-rata masa bekerja. Dengan adanya standar waktu tersebut maka dapat diperkirakan kapan karyawan mendapatkan pengembangan karir akan tetapi kenyataan yang terjadi di lapangan berbeda dengan standar waktu yang telah di tuliskan pada tabel diatas.

Mengenai gaji pokok, tunjangan, lembur, dan BPJS serta bonus yang diterima karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Gaji, Tunjangan,Lembur,BPJS, dan Bonus Karyawan
PT. Korea Tomorrow & Global
Tahun 2018 – 2022

Uraian		Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
Gaji Pokok (Rp)	Area Manager	6.500.000	6.800.000	7.000.000	7.250.000	7.500.000
	SPV	4.234.000	4.600.000	4.840.000	4.840.000	4.900.000
	Marketing SPV	4.234.000	4.600.000	4.840.000	4.840.000	4.900.000
	Chief Admin	4.234.000	4.600.000	4.840.000	4.840.000	4.900.000
	Sales	2.381.941	2.618.468	2.839.728	2.928.612	2.972.192
	Driver	2.381.941	2.618.468	2.839.728	2.928.612	2.972.192
	Merchandiser	2.381.941	2.618.468	2.839.728	2.928.612	2.972.192
	Admin	2.381.941	2.618.468	2.839.728	2.928.612	2.972.192
	Office Boy	1.134.000	1.500.000	1.740.000	1.740.000	1.800.000
	Satpam	1.134.000	1.500.000	1.740.000	1.740.000	1.800.000
Tunjangan (Rp)	Area Manager	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.500.000	1.500.000
	SPV	711.500	711.500	711.500	800.000	800.000
	Marketing SPV	711.500	711.500	711.500	800.000	800.000
	Chief Admin	711.500	711.500	711.500	800.000	800.000
	Sales	312.000	312.000	312.000	400.500	400.500
	Driver	312.000	312.000	312.000	400.500	400.500
	Merchandiser	312.000	312.000	312.000	400.500	400.500
	Admin	312.000	312.000	312.000	400.500	400.500
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-
Lembur (Rp)	Area Manager	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
	SPV	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
	Marketing SPV	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
	Chief Admin	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
	Sales	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
	Driver	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
	Merchandiser	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
	Admin	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
	Office Boy	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
	Satpam	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000
BPJS (Rp)	Area Manager	52.850	52.850	52.850	52.850	52.850
	SPV	52.850	52.850	52.850	52.850	52.850
	Marketing SPV	52.850	52.850	52.850	52.850	52.850
	Chief Admin	52.850	52.850	52.850	52.850	52.850
	Sales	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
	Driver	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
	Merchandiser	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
	Admin	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
	Office Boy	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
	Satpam	29.730	29.730	29.730	29.730	29.730
Bonus (Rp)	Area Manager	5.500.000	6.000.000	-	6.500.000	-
	SPV	4.660.000	5.293.000	-	6.000.000	-
	Marketing SPV	4.660.000	5.293.000	-	6.000.000	-
	Chief Admin	4.660.000	5.293.000	-	6.000.000	-
	Sales	2.850.119	3.482.000	-	4.190.000	-
	Driver	2.850.119	3.482.000	-	4.190.000	-
	Merchandiser	2.850.119	3.482.000	-	4.190.000	-
	Admin	2.850.119	3.482.000	-	4.190.000	-
	Office Boy	-	-	-	-	-
	Satpam	-	-	-	-	-

Sumber: PT. Korea Tomorrow & Global, 2023

Berdasarkan tabel 1.3, gaji pokok karyawan cenderung meningkat, tunjangan cenderung meningkat, tidak ada peningkatan untuk lembur dan BPJS.Bonus cenderung menurun dan pada tahun 2020 dan 2022 karyawan tidak mendapatkan bonus karena realisasi target tidak tercapai.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel program kerja, target, dan realisasi target berikut ini.

Tabel 1.4
Program Kerja, Target dan Realisasi Target
PT. Korea Tomorrow & Global
Tahun 2018 - 2022

Tahun	Program Kerja	Target (Kardus)	Realisasi (Kardus)	Persentase Realisasi
2018	Korea Partnership Program (KPP)	1576	1986	126%
2019	Korea Partnership Program (KPP)	2000	2627	131%
2020	Korea Partnership Program (KPP)	2576	2225	86%
2021	Korea Partnership Program (KPP)	3100	3297	106%
2022	Korea Partnership Program (KPP)	5400	4788	89%
Rata - rata	-	2930.4	2984.6	108%

Sumber: PT. Korea Tomorrow & Global, 2023

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui bahwa program kerja yang terdapat pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi yakni Korea Partnership Program (KPP) yang merupakan program untuk meningkatkan realisasi target dengan sistem melakukan perjanjian dengan distributor. Pencapaian target berfluaktuasi cenderung meningkat, tetapi pada tahun 2020 dan 2022 perusahaan mengalami penurunan realisai target dari yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi".**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat.
2. Pengembangan karir cenderung lambat karena karyawan belum mampu memenuhi persyaratan dan waktu yang ditetapkan tidak sesuai dengan rata-rata masa kerja.
3. Belum terjadi kepuasan kerja terhadap gaji karenagaji yang diterima tidak sesuai pekerjaan serta upah lembur dan bonus yang lambat diberikan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitan

Berrdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Pengembangan Karir, Kepuasa Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Dapat dijadikan sumbangan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi dalam upaya mencapai tujuan karyawaan dan perusahaan.
   b. Sebagai bahan acuan dan masukan bagi peneliti yang tertarik untuk membahas masalah dengan objek yang berbeda dikemudian hari.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai masukan kepada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi agar dapat meningkatkan perusahaan kedepannya.

b. Untuk mengetahui pengetahuan penulisan berkaitan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.