

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan di Indonesia semakin berkembang, persaingan antara perusahaan semakin ketat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal, dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk

mencapainya harus melalui beberapa tahap atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Begitu juga pada perusahaan PT. Nutri Gizindo Nusantara Kantor Pusat Jakarta Barat yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya. PT. Nutri Gizindo Nusantara merupakan salah satu perusahaan distributor terdepan dibidang Food Supplement yang berkualitas tinggi dari Amerika. PT. Nutri Gizindo Nusantara berdiri pada tahun 1995 di Jakarta, Kantor Pusat berlokasi di Jl. Jelambar Selatan No.2, Gedung Graha Sakura Jakarta Barat.

Pengembangan sumber daya manusia diperusahaan PT. Nutri Gizindo Nusantara dilakukan melalui pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Nutri Gizindo Nusantara selain pengembangan karir, kompensasi merupakan salah satu alat

yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan diperusahaan.

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Kompensasi dalam perusahaan juga belum sesuai dengan standar upah minimum regional, dengan demikian baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT. Nutri Gizindo Nusantara Kantor Pusat Jakarta Barat adalah menurunnya kinerja karyawan dari tahun 2013 s.d 2015:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nutri Gizindo Nusantara**  
**Tahun 2013 s.d 2015**

<b>tahun</b>	<b>jumlah karyawan</b>	<b>jumlah karyawan yang kinerjanya menurun</b>	<b>presentase tingkat penurunan kinerja</b>
2013	50	4	4%
2014	47	6	6%
2015	55	7	7%

Sumber : PT.Nutri Gizindo Nusantara, 2015

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa tingkat penurunan kinerja karyawan semakin meningkat dari tahun ke tahun, di tahun 2013 jumlah karyawan yang kinerjanya menurun ada 4 orang atau sekitar 4% dari 50 karyawan, ditahun 2014 jumlah karyawan berkurang 3 orang menjadi 47 karyawan dan kinerja karyawan yang menurun juga bertambah menjadi 6 orang atau sekitar 6%, dan ditahun 2015 jumlah karyawan bertambah menjadi 55 karyawan namun hal itu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada nyatanya tingkat penurunan kinerja karyawan semakin bertambah menjadi 7 orang atau sekitar 7%.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nutri Gizindo Nusantara Kantor Pusat Jakarta Barat setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara dratis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan didalamnya, yaitu pengembangan karir dan kompensasi untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi**

**Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nutri Gizindo Nusantara Kantor Pusat Jakarta Barat)”**.

## **1.2 Identifikasi Dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Pengembangan karir di perusahaan pada umumnya adalah belum tercapai tingkat produktivitas yang tinggi mengakibatkan tingkat penurunan kinerja karyawan semakin meningkat dari tahun ke tahun.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum sesuai standar upah minimum regional (UMR).
3. Pengembangan Karir dan Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi penelitian yaitu :

1. Penelitian akan dilakukan kepada karyawan PT. Nutri Gizindo Nusantara, Kantor Pusat Jakarta Barat.
2. Fokus Penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan suatu permasalahan yang terjadi pada PT. Nutri Gizindo Nusantara sebagai berikut yaitu:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dilakukannya penelitian ini memiliki beberapa tujuan berdasarkan kepada perumusan masalah yang telah diungkapkan diatas, dimana tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Nutri Gizindo Nusantara dan untuk mengetahui seberapa penting pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja di dalam perusahaan.

#### b. Bagi Pihak Lain

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan kompensasi.

#### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.