

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi sangat bergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontinue agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2001) pengembangan karir merupakan urutan aktivitas – aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku – perilaku, nilai – nilai, dan aspirasi – aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Bagi karyawan pengembangan

karir lebih penting dari pada pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek karirnya buruk. Sebaliknya, karyawan mungkin akan tetap rela bekerja di pekerjaan yang tidak disukainya asal ia tahu ia mempunyai prospek cerah dalam karirnya.

Pengembangan karir yang diterapkan oleh PT. Primason Indo Baru Medan cenderung belum merata. Terlihat dari sedikitnya jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan meskipun terdapat beberapa divisi pada perusahaan. PT. Primason Indo Baru Medan pada prinsipnya masih menganggap karyawan yang lebih lama bekerja (Karyawan Senior) adalah yang diutamakan memperoleh promosi jabatan. Hal inilah yang kemudian menyebabkan karyawan – karyawan lain kehilangan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2002:193) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik, sedangkan kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang di terima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Primason Indo Baru Medan masih kurang baik dikarenakan kompensasi atau gaji yang sedikit, masih di bawah upah minimum regional (UMR). Dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Primason Indo Baru merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor ban mobil di kota medan (Sumatera Utara). Peran sebagai distributor membuat perusahaan membutuhkan konsumen yang loyal untuk membeli produk yang dijual secara rutin. Oleh karena itu, untuk mendapatkan konsumen yang loyal perusahaan terlebih dahulu harus membangun sebuah kenyamanan dalam bekerja pada setiap karyawan.

Bernardin dan Russel (2002:15) memberikan pengertian mengenai kinerja karyawan sebagai berikut, *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan kutipan diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja. Karyawan yang tidak produktif dalam bekerja akan memberikan kinerja yang buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Primason Indo Baru Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Primason Indo Baru Medan maka masalah yang dihadapi adalah : Apakah kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Primason Indo Baru Medan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Primason Indo Baru Medan :

1. Variabel Independen : Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir
2. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan PT. Primason Indo Baru Medan
3. Objek : Karyawan PT. Primason Indo Baru Medan
4. Periode Pengamatan : Dari bulan November tahun 2012 sampai dengan bulan November tahun 2014

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Primason Indo Baru (PIB)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Primason Indo Baru (PIB)
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Primason Indo Baru (PIB)

1.5 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepuasan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Primason Indo Baru Medan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan

