

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang paling penting. Salah satu sumber daya yang terdapat di perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya ini adalah aset yang dominan di dalam perusahaan karena pengendali dan pengelola perusahaan adalah manusia. Tanpa faktor manusia seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output secara optimal (Lumi dkk, 2019). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dapat menjadi salah satu tolak ukur kinerja yang baik. Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa, (2018) kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

PT Wahana Kasih mulia adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada HRD pada tanggal 31 Oktober 2022 PT. Wahana Kasih Mulia, Kedungreja Cilacap yang didirikan pada tahun 2011 PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap ini terletak di jalan Raya Kedungreja no.111 Desa Bangunreja Kecamatan Bangunreja Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi bantal, selimut, peralatan bayi hingga pakaian. Kemudian hasil produksi dari PT. Wahana Kasih Mulia di pasarkan keseluruhan

kota di Indonesia. Produktivitas yang semakin meningkat PT. Wahana Kasih Mulia maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang bagus. Berdasarkan observasi kepada Ibu Nur selaku HRD dan karyawan bagian produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap menjelaskan beberapa tentang kinerja karyawan dan sumber daya manusia. Khususnya terkait dengan kinerja karyawan mengenai pekerjaannya yang kurang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan rata-rata karyawan PT. Wahana Kasih Mulia adalah *fresh graduate* yang memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai sehingga memiliki pengalaman yang kurang bahkan tidak memiliki pengalaman.

PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap sangat memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mengatasi permasalahan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat krusial dalam menciptakan keuntungan yang sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia dalam perusahaan. Daya saing ini nantinya akan menjaga talenta yang dimiliki karyawan yang berpotensi yang akan membuat perusahaan berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut Jumawan dan Mora (2018), kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan suatu tugas selama suatu periode waktu relative terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik di PT.

Wahana Kasih Mulia harus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan observasi dengan Ibu Nur selaku HRD terdapat fenomena pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi. Pengembangan karir yaitu banyaknya karyawan yang tidak percaya diri dengan kemampuannya atas adanya kenaikan jabatan di PT Wahana Kasih Mulia dengan gejala karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya dari HRD PT Wahana Kasih Mulia terdapat fenomena variabel kepuasan kerja yaitu banyaknya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya, maka gejalanya banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, banyaknya karyawan yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya. Sedangkan pada variabel kompensasi dari HRD PT Wahana Kasih Mulia terdapat fenomena yang ada di dalam perusahaan yaitu karyawan bagian produksi dengan bagian lain diperusahaan mendapatkan kompensasi atau insentif yang berbeda. Akibatnya karyawan satu dengan yang lainnya merasa tidak adil dengan adanya kompensasi atau insentif yang diberikan, hal tersebut membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir pada umumnya berupa

kenaikan karir secara vertical dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Menurut Halim dkk (2019) pengembangan karir adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Dukungan pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karir akan mampu bersikap loyal dalam bekerja kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Joko dkk (2019), Syahputra dan Tanjung (2020), Rozi dan Puspita Sari (2021), serta Dharmoko (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada peneliti yang dilakukan oleh Hapsoro dkk dan Rialmi dan Pantoni (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sunaryo dan Nasrul kepuasan kerja merupakan bagian penting dari pengalaman hidup karyawan dalam bekerja, artinya terkait dengan seorang karyawan menerima cukup imbalan intristik dan ekstrinsik mendorong karyawan untuk tetap ditempat kerja mereka dan terus menghabiskan sebagian besar waktu untuk pemenuhan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian Asmawiyah dkk (2020), Adha dkk (2019), Sunaryo dan Nasrul (2018) serta Lie dan Siagian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada peneliti Syahputra dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Menurut (Khair, 2017) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan hasil penelitian Poluakan dkk (2019), Sulaiman dkk (2021), Nelvan dkk (2019), serta Hasanah dan Susanti (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Arifudin dkk (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robin dan Robet, (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada subjek penelitiannya, jika dalam penelitian sebelumnya untuk subjek penelitian dilakukan pada CV Karya Gemilang Medan, maka untuk subjek penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap. Perbedaan lainnya dengan penelitian sebelumnya adalah dengan penambahan variabel Kompensasi yang didukung oleh Poluakan, dkk (2019). Karena kompensasi salah satu faktor penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang berkualitas. Jika

kompensasi karyawan tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap
4. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan kinerja karyawan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil peneliti ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi.

b. Bagi Pimpinan PT. Wahana Kasih Mulia

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.

d. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah referensi tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi.