

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis di bidang consumer goods sangat ketat dengan berbagai produk dan layanan yang dimiliki oleh perusahaan. PT Indofood adalah perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia yang beroperasi dalam berbagai segmen industri seperti makanan ringan, mie instan, biskuit, minuman, dan panganan olahan. Sebagai perusahaan yang memiliki skala besar dan beroperasi di berbagai sektor, PT Indofood sangat bergantung pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasionalnya.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat utama bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu dalam memenuhi setiap target pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya.

Etos kerja, kompensasi, dan pengembangan karir adalah faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja merujuk pada sikap, nilai, dan prinsip yang diterapkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Etos kerja yang kuat ditandai dengan motivasi intrinsik, dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Selain itu, kompensasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan hasil kerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa ada peluang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. PT Indofood dapat menyediakan program pengembangan karir yang mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, dan kesempatan promosi internal. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, memiliki tujuan karir yang jelas, dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Adapun beberapa faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu etos kerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Dukungan etos kerja karyawan akan sangat membantu kinerja karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mampu mencapai setiap target dan harapan pekerjaan dari perusahaan. Pada etos kerja yang ada di PT Indofood saat ini, karyawan masih belum mampu memiliki etos kerja yang baik yang terlihat dari karyawan yang masih melakukan pelanggaran dalam peraturan dan absensi karyawan yang masih sering terjadi

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pada pemberian kompensasi di PT Indofood masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan terutama bagian penjualan dan administrasi sering mendapat uang lembur dan gaji yang kurang sesuai dengan masa kerja maupun upah lembur yang diharapkan.

Promosi jabatan maupun mutasi pada pengembangan karir sangat diperlukan di perusahaan. Oleh karena itu pengembangan karir akan membuat karyawan merasa memiliki semangat kerja karena mendapatkan promosi jika memiliki kinerja yang baik. Pada pengembangan karir di PT Indofood memiliki jenjang promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

Adapun beberapa penelitian terdahulu dari Pratana dan Abadi (2018) dengan hasil penelitian etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu oleh Wibowo (2023) menunjukkan hasil etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian oleh Kusmana (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood ?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood ?
4. Bagaimana pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood ?

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1 Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. (Kusmana dan Iskandar, 2020). Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, sikap perilaku, kebiasaan-kebiasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya (Yusnandar dan Muslih, 2021). Indikator etos kerja yaitu kesadaran, semangat, kemauan, disiplin kerja, inisiatif (Rinaldi, 2016).

1.3.2 Kompensasi

Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai atas imbal jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai memberikan tenaga dan pikiran terbaik bagi organisasi (Sinambela, 2016). Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Sinaga dan Hidayat, 2020). Indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2015).

1.3.3 Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Perteka (2020), pengertian pengembangan karir pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020). Indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, kesempatan, kerjasama, kesetiaan, peluang (Sedarmayanti dalam Trisnawati, 2022)

1.3.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Nurjaya, 2021). Indikator kinerja adalah

kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif (Afandi, 2018)

1.3.5 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahanankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2012). Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya (Simanjuntak, 2020).

1.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

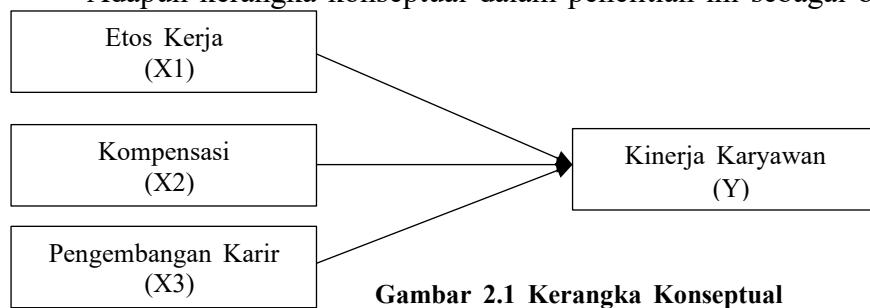
Kompensasi menjadi hal yang sangat penting dan menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Bila kompensasi diberikan sesuai dengan harapan maka akan memicu peningkatan motivasi, kepuasan dan kinerja. Dan jika pemberian kompensasi dibawah yang diharapkan atau dianggap tidak sesuai maka akan memicu penurunan produktivitas, kinerja dan semangat kerja yang dimiliki Notoadmodjo (2015). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Dwianto, 2019). Salah satu pendorong optimalnya kinerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut (Sugiarti, 2020).

1.3.7 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya program pengembangan karir maka akan diharapkan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu pegawai dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai Supendy dan Harsum (2018).

1.4. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.5. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

- H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.
- H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.
- H4 : Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood.