

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan.

Penelitian ini dilakukan di PT Rizky Agung Berkah yang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang properti yang berada di siantar dan tebing tinggi Perusahaan ini merupakan salah satu perumahan yang disubsidi oleh pemerintah dan untuk Masyarakat yang belum mempunyai rumah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor sistem pengembangan karir, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah karena faktor faktor ini merupakan permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor pertama yaitu mengenai sistem pengembangan karir yang merupakan salah satu bentuk perhatian positif Perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Masalah diperusahaan ini menunjukkan kurangnya sistem jenjang karir yang di berikan Perusahaan kepada karyawan yang hanya diberikan pada bagian marketing sedangkan karyawan yang bukan marketing tidak ada mendapatkan kenaikan jabatan.

Selanjutnya faktor kedua *reward*, merupakan salah satu bentuk bonus dari Perusahaan untuk karyawannya tetapi dalam perusahaan ini *reward* ditentukan dari pencapaian target pada karyawan, sehingga imbasnya karyawan yang bukan bagian marketing tidak mendapatkan *reward*.

Selanjutnya faktor ketiga yaitu disiplin kerja, di Perusahaan ini masalah disiplin kerja dapat dilihat dari adanya karyawan PT Rizky Agung Berkah yang masih sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Akibatnya, karyawan akan dikenakan sanksi pemotongan gaji.

Dan biasanya kinerja perusahaan yang optimal itu dipengaruhi adanya karyawan PT. Rizky Agung Berkah yang mampu mencapai target dengan baik, tetapi bahwasanya pencapaian target di PT Rizky Agung Berkah masih kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan membutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Terlihat dari target setiap tahunnya masih dibawah ketentuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengembangan karir , reward dan disiplin kerja terdadaap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah .**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan karir yang kurang sesuai yang diterima oleh karyawan yang bukan merupakan bagian dari marketing.
2. Sitem reward yang sulit didapatkan karyawan karena harus mencapai target terlebih dahulu.
3. Kurangnya kesadaran karyawan untuk disiplin dapat dilihat dari adanya karyawan yang

masih hadir tidak tepat waktu

4. Kinerja pegawai yang masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dari Perusahaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah?
2. Bagaimana pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja pada PT Rizky Agung Berkah?
3. Bagaimana Pengaruh sistem disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah?
4. Bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengembangan karir, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rizky Agung Berkah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan PT Rizky Agung Berkah
2. Bagi PT. Rizky Agung Berkah
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Rizky Agung Berkah untuk mengevaluasi kinerja pegawai perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia.
4. Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
5. 4. Bagi penelitian selanjutnya
6. Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang mengangkat permasalahan yang sama.

1.6 Teori Tentang Pengembangan Karir

1.6.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2018:228) “Pengembangan Karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia

jika dibutuhkan.”

1.6.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) indikator Pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir
2. Pengembangan karir individu
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
4. Peran umpan balik terhadap kinerja

1.7 Teori Tentang Sistem Reward

1.7.1 Pengertian Sistem Reward

Menurut Siagian (2015:4-5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

1.7.2 Indikator Reward

Menurut Dicky Saputra (2019:122) indikator Reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------|------------------------------|
| 1. Upah | 4. Tunjangan |
| 2. Gaji | 5. Penghargaan Interpersonal |
| 3. insentif | 6. Promosi |

1.8 Teori Tentang Disiplin Kerja

1.8.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:444) “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.”

1.8.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194) indikator disiplin kerja adalah

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Mematuhi peraturan perusahaan | 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan |
| 2. Menggunakan waktu secara efektif | 4. Tingkat absensi |

1.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:131) mentakan bahwa Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah sebgai berikut:

- | | | |
|-------------------|--------------------|--------------|
| 1. Kualitas kerja | 3. Ketepatan waktu | 5. Kuantitas |
| 2. Efektifitas | 4. Kemandirian | |

1.10 Penelitian terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	etno Rahayu (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Semarang Jaya Metro	Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Semarang Jaya Metro	Pengembangan Karir (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Bukit Semarang Jaya Metro
2.	saVania,Mohammad Rizan	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modernland Realty TBK	Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja,Kompensasi Dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modernland Realty TBK	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu juga ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun, tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3.	ochRezky Iskandar	Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini untuk mengetahui dan menilai pengaruh motivasi, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar	Motivasi (X1) Reward (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, insentif,dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

1.11 Teori pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi, melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan menurunkan labour turn over dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. bagi , karyawan sendiri , perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

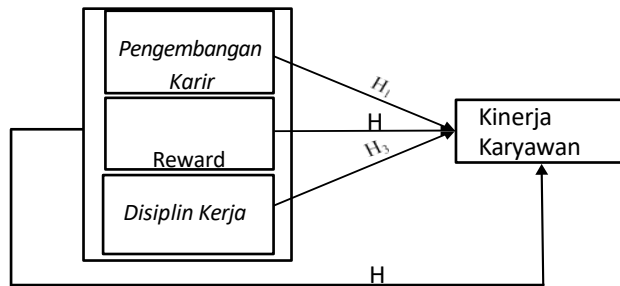
1.12 Teori pengaruh reward terhadap kinerja karyawan

Menurut Tangkuman (2015) pemberian reward yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

1.13 Teori pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

1.14 Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

1.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono(2015:96), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rizky Agung Berkah.

H2: Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rizky Agung Berkah.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rizky Agung Berkah.

H4: Pengembangan Karir, Reward, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Rizky Agung berkah.