

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan pasti memerlukan suatu manajemen untuk dapat memenuhi suatu tujuan dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia ialah suatu elemen penting yang ada dalam suatu perusahaan yang dimana era globalisasi ini perusahaan telah mengalami persaingan sehingga perusahaan harus bisa melakukan pemberdayaan terhadap karyawan dengan sangat baik atau dapat memenuhi kesuksesan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia mempunyai fungsi pertama dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah sarana untuk memastikan bahwa ada ketentuan yang memadai untuk pekerjaan yang sah, waktu yang sah untuk bekerja, dan jam kerja yang sah untuk pekerjaan (Yusuf, 2016:42).

Kinerja adalah kegiatan yang diperlukan yang harus dilakukan oleh caryawans untuk melaksanakan tugas dan memberikan tanggung jawab yang telah ditawarkan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja ialah seperti faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya jenjang karir dan kompensasi karyawan. Dapat dilihat dari besarnya gaji pada tingkat kinerja yang rendah dalam suatu perusahaan atau tanggung jawab yang besar pada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerjaan yang dilakukan serta kehadiran di tempat kerja juga penting terhadap kedisiplinan karyawan serta penggunaan waktu yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaan merupakan rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017). Sebaliknya, menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah

hasil kerja yang dilakukan secara berkualitas dan tepat waktu serta dapat diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat sebelumnya.

Menurut Handoko dalam (Rafi 2022:17) jenjang karir ialah suatu pola pekerjaan yang berurutan membentuk karir seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karirnya dan memiliki sasaran serta rencana yang baik untuk mencapainya. Menurut Elmer H. Burrack dan Nichlas J. Mathys jenjang karir adalah suatu anak tangga yang urutan tangganya menggambarkan suatu tingkatan berlainan pada karir seseorang. Jenjang karir adalah aturan khusus untuk pekerjaan atau tugas yang dilakukan seorang pekerja selama masa kerja mereka. Dalam beberapa kasus, adalah mungkin untuk melihat aktivitas pegawai individu yang terjadi dalam jenjang karir atau pangkat selama periode kerja di organisasi tertentu.. Sedangkan Pranitasari (2019) mengungkapkan karir ialah aktivitas atau pengalaman yang berhubungan dengan perusahaan antara lain (seperti, penafsiran subyektif terhadap tugas – tugas dalam posisi jabatan , peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan dan keputusan) dalam kehidupan pekerjaan seorang karyawan. Perkembangan karir dapat dilihat sebagai tanda posisi seseorang yang diangkat di dalam suatu organisasi serta adanya jalur karir di dalam organisasi pemula.

Kompensasi adalah ukuran khusus yang disepakati oleh Karayawan sebagai insentif yang diberikan kepada bisnis yang menggunakan pengiriman jarak jauh atau pendek untuk produk mereka. Kompensasi diberikan berdasarkan pertimbangan bisnis pada masing-masing karyawan sehingga dapat meminimalkan risiko kesejahteraan karyawan.. Kebutuhan serta keinginan

karyawan, baik individu maupun institusi dalam tugas yang dihadapi manajemen perusahaan tidak dapat mengabaikannya. Menurut (Nugraha & Surya, 2016: 67) kompensasi merupakan bentuk suatu penghargaan terhadap suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang ada didalamnya, kompensasi yang tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Sedangkan (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 435) berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mensejahterakan karyawan agar karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. (Diputra & Mujiati, 2016: 2374) menyatakan masih saja banyak karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan karena merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban sebagai karyawan.

Malayu S.Phasibuan (2017:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap kompensasi yang didominasi uang, baik itu dalam bentuk barang jangka panjang atau jangka pendek yang diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang didasarkan pada uang didefinisikan sebagai kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang membutuhkan bantuan dengan sejumlah besar uang tunai.

Temuan penelitian yang dilakukan oleh Merlina Aspita dan Edi Sugiono (2018) menunjukkan bahwa jenjang karir dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pekerjaan kandidat. Hal itu menunjukkan bahwa

perusahaan harus menetapkan sistem jenjang karir yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta perusahaan harus menetapkan sistem koperasi yang adil bagi semua karyawan agar senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, oleh karena itu penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Jenjang Karir Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT PETROKOINDO CIPTA SELARAS”**

### **1.2 Rumusan masalah**

1. Apakah jenjang karir dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokopindo Cipta Selaras ?
2. Apakah jenjang karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokopindo Cipta Selaras ?
3. Diantara jenjang karir dan kompensasi manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pada PT Petrokopindo Cipta Selaras?

### **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah jenjang karir dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
2. Untuk mengetahui apakah jenjang karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokopindo Cipta Selaras.

3. Untuk mengetahui diantara jenjang karir dan kompensasi manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Petrokopindo Cipta Selaras.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan digunakan sebagai sarana untuk mengetahui dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen karyawan khususnya pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

2. Secara Praktis

- 1) Bagi instansi/ perusahaan

Untuk masukan kepada perusahaan agar bijak mengambil keputusan dalam manajemen yang ada dilingkungan perusahaan agar bisa lebih baik lagi untuk kedepannya dan sebagai pertimbangan untuk perusahaan dalam mengambil keputusan tentang permasalahan yang terjadi didalam perusahaan sehingga dapat menemukan permasalahan yang terjadi dilama perusahaan.

- 2) Bagi Universitas

Diharapkan sebagai penambah bahan bacaan dan referensi khususnya pada fakultas ekonomi manajemen dan sebagai referensi bagi mahasiswa baru serta menjadi bahan khasanah perpustakaan.

- 3) Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini sebagai pembelajaran serta menambah pengetahuan bagi penulis dan wawasan, serta dapat mengetahui dengan

jelas tentang praktek yang terjadi dengan sesungguhnya dan untuk mengetahui sejauh mana teori yang di pelajari oleh penulis.

#### 4) Bagi Penelitian Lain

Diharapkan agar penelitian ini dapat mengetahui tentang kegiatan operasional, khususnya pada bidang SDM dalam perusahaan tersebut, dan dapat menjadi referensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna dimasa yang akan datang.