

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2010: 15), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 34), Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

PT. Fonterra Brands Indonesia harus senantiasa memperbaharui sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan PT. Fonterra Brands Indonesia agar semakin maju dan unggul. Untuk lebih meningkatkan PT. Fonterra Brands Indonesia tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu PT. Fonterra Brands Indonesia. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan PT. Fonterra Brands Indonesia. Salah satu cara yang tepat adalah dengan pengembangan karier sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia.

Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier (Sutrisno, 2010 : 165).

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2010: 56). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja menurut Mangkunegara (2010: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja yang baik dapat dilihat pengembangan karier yang tinggi demi menunjang kinerja yang semakin baik.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki pengembangan karir yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki

sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

PT. Fonterra Brands Indonesia hadir di Indonesia pada tahun 1995 pada awalnya perusahaan ini bernama PT. New Zealand Milk Indonesia, pada tahun 2004 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Fonterra Brands Indonesia sampai sekarang. PT. Fonterra Brands Indonesia merupakan perusahaan susu multinasional yang berbasis di Selandia Baru dimana dinegara asalnya perusahaan ini bernama Fonterra Co-operative Group, perusahaan ini merupakan salah satu pelaku bisnis terdepan dalam industri susu yang beroperasi di lebih dari 40 negara dan produk dari Fonterra Co-operative Group dikenal sebagai salah satu produk susu terbaik diantara merk-merk susu lain di dunia.

Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi. Adapun tabel Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi diantaranya, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Perempuan (Org)	Laki (Org)	Jumlah Karyawan (Org)	Perkembangan (%)
2018	36	7	43	-
2019	36	7	43	0
2020	37	7	44	2,3
2021	37	9	46	4,5
2022	40	9	49	6,5
Rata-Rata				3,32

Sumber Data : PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi dengan perkembangan pada tahun 2020 mengalami peningkatan 2,3% dan pada tahun berikutnya mengalami peningkatan 4,5% sedangkan perkembangan pada tahun terakhir 2022 mengalami peningkatan 6,5%. Perkembangan jumlah Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 3,32%. Berikut ini data tingkat pendidikan Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 :

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia
Kota Jambi Tahun 2018 – 2022

Tahun	Tingkat pendidikan			Total
	SMA/SMK	DIII	S1	
2018	41	1	1	43
2019	41	1	1	43
2020	41	1	2	44
2021	41	2	3	46
2022	42	2	5	49

Sumber Data : PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa data tingkat pendidikan Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi pada tahun 2018 terdiri dari 41 orang berpendidikan SMA, 1 orang berpendidikan D3 dan 1 orang berpendidikan S1, pada tahun 2019 terdiri dari 41 orang berpendidikan SMA, 1 orang berpendidikan D3 dan 1 orang berpendidikan S1, pada tahun 2020 terdiri dari 41 orang berpendidikan SMA, 1 orang berpendidikan D3 dan 2 orang berpendidikan S1, pada tahun 2021 terdiri dari 41 orang berpendidikan SMA, 2 orang berpendidikan D3 dan 3 orang berpendidikan S1 sedangkan pada tahun terakhir 2022 terdiri dari 44 orang berpendidikan SMA mengalami penambahan karyawan dari tahun sebelumnya, 2 orang berpendidikan D3 dan 3 orang berpendidikan S1. Berikut ini data pengembangan karier Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 :

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karier Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022

Pengembangan Karier	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
SPV	1	1	1	1	1
Leader	1	1	1	1	1
MD	2	2	1	1	3
SPG	28	28	30	30	30
Sales	11	11	12	13	14
Total	43	43	44	46	49

Sumber Data : PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa data Pengembangan Karier Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi pada tahun 2020 terdiri dari 1 orang SPV, 1 orang berpendidikan Leader, 1 orang MD, 30 orang SPG dan 12 orang sales. Pada tahun 2021 terdiri dari 1 orang SPV, 1

orang berpendidikan Leader, 1 orang MD, 30 orang SPG dan 13 orang sales. sedangkan pada tahun terakhir 2022 terdiri dari 1 orang SPV, 1 orang berpendidikan Leader, 3 orang MD, 30 orang SPG dan 14 orang sales. Berikut ini Target Dan Pencapaian Penjualan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022:

Tabel 1.4
Target Dan Pencapaian Penjualan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022

Tahun	Target (Rp)	Pencapaian Penjualan (Rp)	Perkembangan (%)
2018	70.556.000,00	70.670.000,00	100,16
2019	80.778.000,00	80.668.000,00	99,86
2020	120.541.000,00	120.610.000,00	100,05
2021	170.917.000,00	170.690.000,00	99,86
2022	180.505.000,00	170.980.000,00	94,72
Rata-Rata	124.659.400,00	122.723.600,00	98,93

Sumber Data : PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.4, dapat diketahui bahwa Pencapaian Penjualan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi pada tahun 2021 tercapai menjadi Rp.170.690.000,00 dan pada tahun berikutnya 2022 tercapai menjadi Rp.170.980.000,00. Persentase Pencapaian Penjualan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 98,93%.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Perkembangan jumlah Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat rata-rata sebesar 3,32%.
2. Persentase pencapaian penjualan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 98,93% atau belum mencapai target.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan PT.Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi.
 - b. Bagi akademis penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Kota Jambi.
 - c. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademisi maupun para peneliti.
2. Manfaat praktis
 1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi Manajemen.
 2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
 3. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier terhadap kinerja.