

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, Bagaimanapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan untuk pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu faktor yang strategis untuk seluruh kegiatan organisasi adalah manusia. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau target suatu organisasi, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah organisasi (Jufrizen, 2016:17).

Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam kelangsungan performa perusahaan yang dituntut selalu dalam keadaan baik. Ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi seperti kinerja, profitabilitas dan kelangsungan hidup. Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing merupakan perusahaan yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, karena dengan adanya sumber daya manusia yang potensial maka lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:157), kinerja merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Hal itu bisa dilakukan melalui pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi karyawannya. Salah satu strategi yang akan diterapkan oleh para pihak manajemen adalah perencanaan dan pengembangan karir karyawan ketika mereka bekerja untuk perusahaan. Bagi sebagian karyawan pengembangan karir sangat penting bagi mereka untuk mengetahui dimana posisi tertinggi yang ingin terus meningkatkan keterampilan dan loyalitanya terhadap perusahaan (Robbins,2017:262).

PT. Agung Toyota merupakan cabang usaha dari perusahaan utama yang berkedudukan di Jakarta yaitu PT. Agung Concern. PT. Agung Concern memiliki visi menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat serta memiliki misi untuk memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan dan membangun sumber daya manusia yang professional. Dengan visi dan misi yang sebesar itu, maka peranan karyawan yang berdedikasi dan loyalitas tinggi menjadi sangat dibutuhkan, baik di kantor pusat maupun kantor cabang di daerah. Hal yang hanya bisa dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan disegala level manajemen.

PT. Agung Toyota Sipin Jambi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan penjualan mobil, spare part mobil dan service resmi yaitu mobil. Dalam bidang penjualan PT. Agung Toyota Sipin Jambi sangat

membutuhkan karyawan, karyawan disini bertugas untuk menjalankan roda perusahaan yang nantinya akan menuju kepada tujuan perusahaan. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2019	41	-
2020	38	(7,3)
2021	46	21,1
2022	38	(17,4)
2023	35	(7,9)

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dibagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi sebanyak 41 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan menurun sebesar 7,3% atau menjadi 38 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan meningkat sebesar 21,1% atau menjadi 46 orang, pada tahun 2022 jumlah karyawan menurun sebesar 17,4% atau menjadi 38 orang, dan pada tahun 2023 jumlah karyawan menurun sebesar 7,9% atau menjadi 35 orang karyawan.

Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya adalah dengan proses pengembangan karir dalam perusahaan yang baik. Agar mencapai tujuan perusahaan perlu dilakukan dorongan kepada karyawan

agar termotivasi. Menurut Hasibuan (2012:69), pengembangan karir yakni suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi. Menurut Sinambela (2016:260) Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Mangkunegara (2006:77) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Adapun pengembangan karir karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Pengembangan Karir Bagian Marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Tahun (Orang)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Trainee (TS)	Junior Sales Executive (S1)	10	6	7	5	3
2	Trainee (TC)	Sales Executive (C1)	4	3	1	1	1
3	Junior Sales Executive (S1)	Sales Executive (S2)	5	2	3	4	8
4	Junior Counter Sales (C1)	Counter Sales (C2)	2	4	5	5	3
Total			21	15	16	15	15

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data pengembangan karir yang ada di PT. Agung Toyota Sipin Jambi selama 5 tahun terakhir, Pada tahun 2019 ada 21

orang karyawan yang mengalami pengembangan karir, pada tahun 2020 ada 15 karyawan, pada tahun 2021 ada 16 karyawan, pada tahun 2022 ada 15 karyawan, pada tahun 2023 ada 15 karyawan. Dapat dijelaskan bahwa dengan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Pengembangan karir yang dilakukan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dilakukan secara per 3 bulan pertama pada level *Junior sales executive/Junior counter sales (S1)*, dan dilakukan per 6 bulan pertama pada level *Sales executive/Counter sales(S2)* dan *Senior sales executive/Senior counter sales (S3)*.

Selain Pengembangan karir, motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja bisa berupa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Motivasi adalah pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan hasil yang dicapai karena kinerja seseorang tergantung pada keinginannya. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja lebih optimal. Jika motivasi karyawan kurang maka atasan wajib memberikan dorongan dan arahan untuk menambahkan semangat dan motivasi para karyawannya. Hubungan antara sesama karyawan juga harus lebih baik jika hubungan antara karyawan bersifat individu maka dalam melakukan pekerjaan karyawan kurang bersemangat karena tidak ada sifat kerjasama antara tim dalam suatu perusahaan. Adapun kompensasi

yang diberi pada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Kompensasi Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jenis - Jenis Kompensasi
1	Gaji
2	Bonus
3	Insentif
4	Add Insentif (Program)
5	Reward
6	Uang Makan
7	Tunjangan Transport
8	Tunjangan Operasional
9	Tunjangan Jabatan
10	Tunjangan Penugasan
11	Tunjangan Hari Raya (THR)
12	BPJS Tenaga Kerja
13	BPJS Kesehatan
14	Asuransi Kesehatan
15	Pengembangan Karir

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2024

Pada tabel 1.3 diatas kompensasi karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yaitu seperti gaji, bonus, insentif, reward, uang makan, tunjangan transport, tunjangan operasional, tunjangan jabatan, tunjangan penugasan, tunjangan hari raya, bpjs tenaga kerja, bpjs kesehatan dan asuransi kesehatan. Dengan adanya kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Budaya organisasi diperusahaan termasuk faktor yang mempengaruhi karyawan dan perusahaan. Menurut Suryanto (2013:225) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh

para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna ini bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Robbins (2007:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi Falikhatun (2003:226). Adapun Budaya organisasi karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Budaya Organisasi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2019-2023

No	Budaya Organisasi
1	Melaksanakan Upacara setial awal bulan
2	Melaksanakan yasinan setiap hari keagamaan
3	Melaksanakan yasinan setiap semester (6 bulan)
4	Mengadakan Buka Bersama setiap bulan Ramadhan
5	Merayakan 17 Agustus setiap tahunnya
6	Halal Bihalal
7	Hari Agung

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi,Tahun 2024

Tabel 1.4 diatas dapat dilihat budaya organisasi yang dilaksanakan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi secara rutin bisa dikatakan disetiap hari keagamaan dan hari-hari penting,perusahaan ini merayakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menjadi kewajiban bagi karyawan di perusahaan ini seperti yang disebutkan pada tabel 1.4 diatas.

Untuk dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang baik dapat diukur dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja merupakan suatu proses hasil pencapaian karyawan selama bekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan terhadap karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dammar (2019:75) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dapat digolongkan tiga kelompok, meliputi kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mendefinisikan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik akan menjamin efektivitas kinerja dan produktivitas karyawan perusahaan menjadi lebih baik. Yang dimana dalam hal ini setiap karyawan yang diberikan target harus dicapai setiap bulannya. Di setiap perusahaan pasti mempunyai target

kerja yang ditetapkan agar kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa target yang dicapai. Karyawan tersebut untuk bisa mencapai ke tingkat selanjutnya karyawan harus mampu mencapai target sebesar 100%. Dapat dilihat jumlah target dan realisasi penjualan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir pada tabel berikut :

Tabel 1. 5
Target Penjualan Dan Realisasi Karyawan Bagian Marketing
PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Realisasi
2019	1141	1108	97%
2020	848	598	71%
2021	1051	1363	130%
2022	1082	1508	139%
2023	1535	1311	85%

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perkembangan target dan realisasi yang hampir mencapai 100% hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2019,2020, dan 2023 kinerja karyawan bagian marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi tidak mencapai target yang telah direncanakan, dikarenakan kurangnya mitra pada bagian sales yang menyebabkan penjualan tidak mencapai target yang telah ditentukan. Maka dari itu pentingnya mitra pada bagian sales karena jika adanya mitra penjualan akan lebih meningkat dan dapat tercapainya target yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dituangkan dalam sebuah tulisan dengan judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi mengalami fluktuasi dari Tahun 2019-2023.
2. Pengembangan karir PT. Agung Toyota Sipin Jambi cenderung cepat untuk jenjang karir *Trainee/ Counter Trainee (TS)* hingga *Senior Sales Executive/Senior Counter Sales (S3)*.
3. Tingginya motivasi kerja karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat dari tunjangan-tunjangan yang telah diberikan.
4. Budaya organisasi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
5. Penjualan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi tahun 2019,2020,2023 tidak mencapai target dikarenakan kurangnya mitra pada bagian sales.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing secara simultan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing secara parsial pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing secara simultan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing secara parsial pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan Sebagian kecil dari teori yang telah didapat Ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil Tindakan atau Langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang akan meneliti dibidang yang sama

