

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran dibidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan mengarahkan pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* merupakan titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya

menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dari suatu instansi tersebut bisa terealisasi. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, Karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya prestasi kerja karyawannya.

Tabel 1.1

Data Absensi Kerja Karyawan PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang Periode April 2019 s/d September 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Absensi	% Absensi
April	33	0	1	0	1	3,12%
Mei	33	0	0	0	0	0%
Juni	33	0	2	0	2	6,25%
Juli	33	0	2	0	2	6,25%
Agustus	33	1	1	0	2	6,25%
September	33	0	1	0	1	3,12%

Sumber: PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase absensi karyawan PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang mengalami fluktuasi atau pasang surut, pada bulan april jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase absensi 3,12%, dan mengalami kemajuan pada bulan Mei yang tidak ada absensi karyawan sama sekali, dan bulan berikutnya mengalami penurunan dari bulan Juli – Agustus sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase absensi 6,25% dan bulan September mengalami kemajuan jumlah karyawan yang tidak hadir menjadi 1 orang dengan tinglat absensi sebesar

3,12%. Kesimpulan dari keseluruhan, untuk tingkat absensi karyawan sudah cukup baik di bawah 10% namun harus lebih tingkatkan lagi supaya lebih optimal dalam bekerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut **(Widodo, 2015)**, pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seseorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Pengembangan karier di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja.

Menurut **(Distyawaty, 2017)**, Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, kurangnya anggaran kantor sebagai penunjang pengembangan karir pegawai menjadikan penghambat pengembangan karir pada pegawai. Sehingga pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Menurut **(Halim et al., 2019)**, pengembangan karir adalah kenaikan jabatan yang

diberikan kepada karyawan di perusahaan. Dukungan pengembangan karir perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Pengembangan karir dibutuhkan sebagai dukungan kepada karyawan agar semangat di dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karir akan mampu bersikap loyal dalam bekerja kepada perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut **(Suhardi, 2018)**, menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah organisasi dari sejak organisasi tersebut terbentuk, tumbuh dan berkembang. Apa yang dirasakan, dialami oleh setiap perusahaan dari mulai mereka membangun bisnisnya hingga kesuksesannya bahkan juga tidak terkecuali kegagalan yang pernah dialaminya dalam membangun sebuah budaya dalam organisasi. Sebuah perusahaan akan menemukan bahwa dari sekian tahun perjalanan bisnisnya, banyak hal yang kemudian dapat dijadikan nilai-nilai dan norma yang dapat dipegang teguh oleh organisasi/perusahaan untuk meraih sukses dalam jangka panjang.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting untuk dipahami karena banyak pengalaman yang menunjukkan bahwa budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. Menurut Hasibuan dalam (Yolandari, 2019), *human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *human relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Onong dalam (Riedel et al., 2019), hubungan antar manusia sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja *human relation* di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksinya kinerja karyawan yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan

oleh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan hubungan karyawan masih belum sesuai harapan.

Beberapa penelitian yang terkait dengan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut **(Ali et al., 2019)**, menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Dan UKM Kabupaten Konawe. Menurut **(Halim et al., 2019)**, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Plastik.

Beberapa penelitian yang terkait dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut **(Reni, 2018)**, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Menurut **(Meuti & Husada, 2019)**, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Beberapa penelitian yang terkait dengan *human relation* terhadap kinerja karyawan. Menurut **(Wasesa & Ashal, 2017)**, menunjukkan bahwa *employee relation* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah CFBC Medan. Menurut **(Riedel et al., 2019)**, menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jika PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang ingin mengusahakan agar kinerja karyawan dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus

dilakukan adalah dengan memperhatikan persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan hubungan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN MITRA SEJATI, COCA-COLA OFFICIAL DISTRIBUTOR PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Belum optimalnya kualitas dan mutu kerja karyawan mengakibatkan sulitnya karyawan dalam mencapai prestasi kerja.
2. Proses pengembangan karir pegawai yang kurang efektif.
3. Kurangnya pengembangan karier yang mempengaruhi kinerja pegawai yang nantinya semua harapan tidak akan dapat terpenuhi.
4. Peran atasan yang dinilai kurang menciptakan dukungan terhadap karyawan dengan baik.
5. Masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan.
6. Masih kurangnya budaya organisasi yang efektif yang dapat mendorong kesuksesan kinerja karyawan yang optimal.
7. Kesadaran dan pemahaman pelaku organisasi tentang budaya organisasi untuk membangun kinerja karyawan efektif.
8. Komunikasi antar karyawan masih terbilang belum harmonis.
9. Masih ada karyawan yang bekerja secara individual.

10. Tingkat kesadaran dalam saling membantu antar karyawan belum efektif.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang?
3. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang?
4. Bagaimana pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang?

1.5 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang.

1.7 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi perusahaan, akademik dan peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Bagi PT PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang
Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Andalan Mitra Sejati, Coca-Cola Official Distributor Padang berkaitan dengan pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* yang di bangun dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Akademik
Diharapkan peneliti mampu ini mampu memberikan pertimbangan dalam mengaji pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi dan *human*

relation terhadap kinerja karyawan serta memperkaya penemuan dalam studi manajemen.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan yang ada, khusus dalam bidang pengembangan karir, budaya organisasi dan *human relation* terhadap kinerja karyawan.