

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas di dalam perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan serta memberikan kepastian bahwa dalam pelaksanaan fungsi dan segala kegiatan perusahaan yang dilaksanakan secara efektif. Suatu perusahaan dikatakan efektif jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memberikan hasil yang baik dan berkualitas adalah PT BADIJATEX, maka dalam pencapaian hal tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karyawan merupakan sumber daya yang dapat menunjang pekerjaan karena setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh mereka. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan

sesuai dengan kinerjanya. Seorang karyawan sudah seharusnya diperlakukan dengan baik agar mereka tetap bersemangat dan memiliki kinerja yang baik serta berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan dalam perusahaan dituntut untuk memperlakukan para karyawannya dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan dalam perusahaan juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan sifat yang dinamis, dalam arti bahwa kinerja itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah-ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang baik karena manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi serta misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan memiliki keterampilan dan mampu memberikan kinerja kerja yang baik.

PT BADJATEX merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil ini memiliki visi sebagai berikut : “Menjadi *market leader* dalam bidang industri tekstil di Indonesia. Sedangkan misinya adalah : 1). Meningkatkan hasil tekstil yang bermutu tinggi dan berstandar internasional dengan keunggulan teknologi dan efisiensi serta menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. 2). Menghasilkan produk dengan mutu, harga, pelayanan, dan keandalan yang dapat memberikan nilai tambah bagi pelanggan.

Sedangkan tujuan dari PT BADJATEX adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengembangan teknologi di bidang industri tekstil.
2. Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Melaksanakan perdagangan di bidang industri tekstil yang seluas-luasnya baik untuk lingkup domestik maupun internasional.
4. Memupuk keuntungan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan.

Berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang dimiliki PT BADJATEX maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap individu karyawannya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari perusahaan tersebut. Berikut data nilai rata-rata kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADJATEX pada tahun 2010-2013 :

Tabel 1.1
Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Pada Bagian Logistik Di PT BADIJATEX
Tahun 2010 - 2013

No	Kinerja karyawan akan tugas pekerjaan	Rata-rata			
		2010	2011	2012	2013
1	Keterampilan melakukan tugas pekerjaan	76	78	77	74
2	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	80	82	80	79
3	Kesesuaian kualitas dan jumlah hasil kerja dengan standar/target yang telah ditetapkan perusahaan	76	74	75	74
4	Pengetahuan akan kecakapan tentang tata cara usaha	75	75	74	73
5	Sikap terhadap dan pergaulan dengan:				
	a. Atasan	72	70	75	73
	b. Bawahan	73	69	70	68
	c. Rekan sederajat	75	72	71	70
6	Kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain	78	75	76	74
7	Kehadiran	75	75	76	74
	Total	680	670	674	659
	Nilai rata-rata	75,5	74,4	74,8	73,2

Sumber : Bagian HRD PT BADIJATEX

Berdasarkan tabel di atas dalam penelitian kinerja di PT BADIJATEX, nilai rata-rata yang digunakan berupa abjad yang terdiri dari abjad A, B, C, D dan E yang dikonfersikan dalam skala penilaian kerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh bagian HRD di PT BADIJATEX Bandung sebagai berikut :

- A = 100 → Sangat Baik
- B = 80 → Baik
- C = 60 → Cukup Baik
- D = 40 → Buruk
- E = 20 → Sangat Buruk

Berdasarkan perolehan nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa terjadi ketidakstabilan kinerja dari tahun 2010 – 2013 bahwa nila rata-rata

kinerja karyawan dari tahun tersebut masih rendah yakni berada dibawah
 Muhammad Fikri Noor Falakh, 2014
 PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LOGISTIK DI
 PT BADIJATEX BANDUNG Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

angka 80 yang artinya kinerjanya masih memiliki predikat cukup baik belum mencapai minimal rata-rata 80 yaitu yang sama dengan predikat baik.

Dapat dilihat dari hasil pengamatan atas kondisi yang ada pada bagian logistik di PT BADIJATEX, terlihat masih terdapat yang kurang mampu dalam mengatasi kendala dalam hal menyelesaikan pekerjaan dikarenakan latar belakang pendidikan, kurang profesional di bidang tertentu, karyawan yang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dan belum tercapainya target yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu perencanaan karir sangat diperlukan dalam suatu perusahaan terhadap setiap individu karyawan, karena dengan perencanaan karir yang efektif dan realistis dapat mendorong para karyawan untuk lebih proaktif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta dapat mengantisipasi setiap masalah dan tantangan secara lebih baik lagi. Hal tersebut tentunya akan sangat baik dalam hal mencapai prestasi dalam pekerjaannya seperti melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan juga, pada dasarnya hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis dikatakan, bahwa dengan memberikan perencanaan karir itu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan karir dan manajemen karir akan memberi keuntungan bagi individu maupun perusahaan. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan

meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan tingkat pergantian pegawai, dan meningkatkan kesempatan promosi untuk karyawan. Bagi karyawan itu sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat memberikan kinerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mathis (2006:343) perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri, dengan hasil kinerja karyawan yang baik berarti karyawan memiliki pemahaman terhadap segala tugas yang dimilikinya serta dapat melaksanakannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta aturan-aturan atau prosedur yang ada di dalam perusahaan, dengan hal tersebut sudah tentu akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan, karena dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik itu akan membantu tercapainya tujuan perusahaan yang sebelumnya telah direncanakan. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kinerja yang tidak baik berarti terdapat masalah yang harus dibenahi baik dari individu karyawan tersebut atau dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik itu tidak langsung begitu saja terjadi dalam individu karyawannya, dengan kata lain bahwa perusahaan juga memiliki andil dalam usaha meningkatkan kinerja yang baik untuk karyawannya. Perusahaan harus dapat mengetahui apa yang harus dilakukan agar kinerja karyawannya baik dan berdampak positif untuk perusahaan, salah satu caranya yaitu dengan memberikan perencanaan karir kepada karyawannya, karena dengan pemberian perencanaan karir yang baik dan jelas maka karyawan akan memiliki motivasi agar memiliki prestasi dan bekerja lebih giat serta menunjang untuk meningkatkan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT BADJATEX Bandung adalah mengenai kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak stabil atau menurunnya nilai rata-rata kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini harus dengan segera untuk dibenahi karena apabila masalah ini dibiarkan terus menerus maka akibatnya akan fatal dan mengancam perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana efektifitas perencanaan karir karyawan pada bagian logistik di PT BADJATEX?
- 2) Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADJATEX?

- 3) Seberapa besar pengaruh efektifitas perencanaan karir terhadap tingkat kinerja karyawan pada bagian logistik di PT BADIJATEX?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris dan menganalisis mengenai Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX Bandung.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Efektifitas Perencanaan Karir Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX Bandung.
- 2) Untuk mengetahui Tingkat Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX Bandung.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Efektifitas Perencanaan Karir terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik di PT BADIJATEX Bandung.

1.5. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.5.1.1. Kegunaan Teoretik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta pada bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan

Muhammad Fikri Noor Falakh, 2014

PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LOGISTIK DI
PT BADIJATEX BANDUNG Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

dengan perencanaan karir dan kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

1.5.1.2. Kegunaan Empirik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi perusahaan serta salah satu cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik sebagai pertimbangan bagi para pengusaha untuk memberikan perencanaan karir demi tercapainya kinerja karyawan yang baik dan optimal.