

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan terus-menerus bersaing demi meningkatkan kemajuan perusahaan yang tidak terlepas dari pengaruh sumber daya manusia, dimana dalam suatu perusahaan karyawan adalah sebagai sumber daya manusia dan sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus bekerja dengan baik untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan untuk memperoleh hasil yang maksimal diperlukan ketekunan dan kerjasama yang baik jika tidak maka akan sulit dalam mencapai tujuan yang diinginkan, namun masih banyak pada saat ini pekerja yang tidak memiliki komunikasi dan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Kinerja yang baik memerlukan sebuah keterampilan yang membuat seseorang dapat bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan setiap orang berbeda-beda, untuk meningkatkan kualitas seseorang dalam bekerja perlu dilakukan pelatihan yang berguna dalam menambah pengetahuan dan wawasan para karyawan, pada dasarnya kinerja memerlukan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat mencapai apa yang ingin dicapai dalam hal itu perlunya lingkungan kerja yang baik.

Dalam suatu organisasi perlunya budaya organisasi yang sehat akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik, dalam hubungan ini antara sesama rekan kerja maupun atasan harus memiliki etika dan moral agar memperoleh keberhasilan yang diinginkan, namun masih banyak di beberapa perusahaan yang masih memiliki lingkungan kerja yang tidak baik sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan yang menurun, kinerja yang baik didukung juga karena adanya kompensasi yang merupakan hak atas karyawan yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak antara karyawan dengan atasan yang memberikan manfaat secara langsung maupun secara tidak langsung untuk keduanya, kompensasi juga dapat menjaga hubungan karyawan dengan atasan, namun masih banyak masalah dalam pembagian kompensasi sehingga menurunkan semangat kerja para karyawan, dari banyaknya hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tidak lepas dari pengembangan karir dimana seorang karyawan harus mampu bekerja dengan baik serta memiliki keahlian di bidangnya jika tidak maka akan sulit dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak dapat mengembangkan karir.

Pengembangan karir merupakan tahapan dalam proses untuk meningkatkan kemampuan bekerja karyawan tujuan dari pengembangan karir adalah membantu karyawan dalam merencanakan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dan adapun tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan karir karyawan dengan menilai dan mempersiapkan karyawan dimasa yang akan mendatang dengan mengevaluasi, mengawasi serta melakukan pelatihan kepada karyawan karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam tercapainya suatu tujuan dan keberhasilan di mana manusia yang melakukan perencanaan serta menjalankan berbagai kegiatan di dalam suatu organisasi, cara mengembangkan karir lebih baik dengan rekan kerja, dengan menjalin suatu hubungan dengan orang penting di perusahaan agar mendapatkan umpan balik yang baik karena bisa memiliki pengalaman dan

meningkatkan kreativitas dan inisiatif karyawan.pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting untuk membantu mendapatkan kualifikasi yang berkontribusi langsung dalam pertumbuhan karir karyawan caranya seperti mengambil kursus manajemen proyek sehingga dapat menambah kemampuan karyawan dalam mengatur tugas yang sulit dan dapat memimpin sebuah proyek yang cukup rumit dengan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin cepat karyawan wajib memiliki keahlian khusus sehingga dapat bersaing dengan orang lain dalam suatu perusahaan dan untuk meningkatkan kemampuan yang diinginkan.pengembangan karir menuju pada peningkatan kualifikasi dan keterampilan yang dapat berinvestasi untuk menjadi kandidat yang menarik dalam posisi manajer atau menjadi penanggung jawab yang lebih besar dan manfaat ini tidak hanya memberikan keuntungan kepada karyawan melainkan perusahaan juga berdampak positif karena karyawan juga adalah kunci keberhasilan jika setiap individu memiliki cakap dan terlatih.

Pengembangan karir membuka banyak peluang bagi karyawan untuk dapat berfokus pada bidang yang akan ditekuni dan dapat menelusuri bidang pekerjaan yang baru,dengan berbagai pengalaman yang didapat oleh karyawan akan dapat memberikan pendapat yang luas dalam setiap pengambilan keputusan.pengakuan dan penghargaan penting dalam pengembangan karena setiap pencapaian yang diperoleh karyawan agar lebih giat lagi dan memotivasi sehingga bisa terus mengembangkan diri,dalam pengembangan diri tidak selalu berfokus pada pada aspek profesional karyawan juga harus mampu mengendalikan keterampilan dalam manajemen waktu agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.dalam memotivasi karyawan perlunya dorongan dari atasan untuk dapat memberikan yang terbaik dalam bekerja,dan perlunya inovasi dalam perusahaan yang terdiri dari ide-ide yang inovatif dapat memberikan solusi untuk keberlangsungan perusahaan.organisasi perlu menerapkan jenis program yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pengembangan karir dalam peningkatan kinerja karyawan (Renaldy Massie,2015).

Dalam pengembangan karir perlunya mentoring yang merupakan cara efektif dalam mendukung perkembangan karir karyawan dalam menjalin ikatan antara karyawan yang berbeda dalam perusahaan dalam proses ini karyawan akan belajar bagaimana berinteraksi dengan rekan kerja yang menambah wawasan dalam mengelola proyek-proyek pada masa yang akan datang baik dalam proyek khusus dimana karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkolaborasi dengan berbagai tim yang berbeda untuk mengembangkan inovasi dan memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi dan memberikan pemecahan masalah dengan mengikuti seminar yang telah disediakan dan mengikuti konferensi dengan bertujuan menambah wawasan karyawan.pengembangan karir juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan menjaga keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang,untuk membuat karyawan tertarik bisa dengan memberikan pelatihan dan insentif,adapun masalah dalam pengembangan karir karyawan yaitu kurangnya keterampilan serta keterbatasan kesempatan dalam menambah wawasan oleh karena itu perlunya diadakan pelatihan dalam mengembangkan karir karyawan untuk dapat memberikan kontribusi yang terbaik disaat bekerja.pentingnya pengembangan karir untuk memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengasah kemampuan dalam bekerja.

Pelatihan merupakan kegiatan yang telah direncanakan dalam mengasah kemampuan dan keterampilan serta pengalaman belajar kepada karyawan hal ini penting diberikan kepada karyawan yang banyak memberikan kontribusi langsung dalam menjalankan tugas, pelatihan karyawan juga memerlukan teknologi karena dengan adanya teknologi dapat membantu dan mempermudah pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang maksimal. program pelatihan telah memuat tentang rumusan yang tertulis dalam menilai kompetensi setiap karyawan, pelatihan diambil agar mempersiapkan karyawan dalam mengambil profesi sesuai dengan keahlian masing-masing dimana dalam dunia profesional pelatihan sebagai sarana agar mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terus berkembang tujuannya untuk mencapai target perusahaan pelatihan juga memberikan pengetahuan bagi karyawan, pengembangan SDM sangat diperlukan karena merupakan sesuatu yang penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam memajukan perusahaan (Muhammad Dariri Bariqi, 2018).

Upaya karyawan dalam pelatihan yaitu dimana proses pembelajaran yang wajib dilakukan agar dapat menambah pengetahuan wajib dilakukan tanpa kenal waktu, tidak dapat dipungkiri jika karyawan yang memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi dapat mencapai target perusahaan. adapun yang menjadi permasalahan dalam pelatihan salah satunya keterbatasan anggaran yang perlu dipertimbangkan, keterbatasan anggaran dapat mempengaruhi pelatihan karena perusahaan tidak mengelola anggaran dengan baik lalu kurangnya dukungan manajemen dampaknya pada perusahaan yaitu produktivitas akan menurun karena sulitnya manajemen menentukan sumber daya yang diperlukan dan beresiko mengalami kerugian jika tidak diatasi maka kerugian akan semakin besar. perlunya untuk mengevaluasi agar dapat mengetahui efektivitas program pelatihan yang akan dilaksanakan (Eko Putro Widoyoko, 2017).

Pelatihan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, dalam membantu mengembangkan keterampilan karyawan baik di sebuah organisasi maupun di suatu perusahaan, hal yang wajib dilakukan karyawan di saat pelatihan adalah harus dapat mendengarkan dan berpartisipasi dalam merencanakan serta melakukan keterampilan yang baru untuk mengembangkan kemampuan pribadi masing-masing, diharapkan karyawan memiliki minat yang bertujuan agar meningkatkan produktivitas kerja karena perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan bidang yang bisa dikuasai dan kompeten di bidang kerja dimana setiap orang memiliki minat serta kemampuan yang berbeda-beda, pelatihan yang dilaksanakan juga berguna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. untuk memajukan suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dimana harus memiliki suatu keahlian yang sesuai dan kompeten (Debby Endayani Safitri, 2019). jika perusahaan ingin mencapai tujuan wajib menyediakan fasilitas dan memantau pelatihan untuk menilai kemajuan karyawan sehingga dapat memberikan umpan balik yang sesuai. dalam melaksanakan kegiatan pelatihan perusahaan juga harus menyiapkan fasilitator yang berpengalaman agar metode pembelajaran yang akan dilaksanakan dapat berkualitas.

Untuk itu pelatihan yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan karena dapat lebih percaya diri dan mampu melaksanakan pelatihan dengan baik, dalam hal ini kemampuan beradaptasi juga diperlukan karyawan yaitu dengan meningkatkan pengetahuan agar lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan

yang terjadi untuk menghadapi setiap tantangan baru. perusahaan juga wajib meninjau setiap pelatihan yang sedang dilaksanakan agar hasil kerja karyawan semakin terus berkembang, dengan begitu dapat membantu membangun kekuatan serta mengatasi kekurangan yang ada. dalam pelatihan tinjauan ini diharapkan dalam membantu pelatihan berjalan dengan baik agar menjadi titik fokus untuk perbaikan dalam menemukan potensi-potensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan. dalam pelatihan karyawan harus memiliki inovasi untuk menguasai keterampilan baru, yang harus diingat oleh perusahaan adalah suksesnya pelatihan serta kemajuan perusahaan yang dilaksanakan tergantung oleh pemilihan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang telah ditinjau sebelumnya, produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan (Sri Wahyuningsih, 2019). pelatihan sangat bermanfaat bagi karyawan karena dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengembangkan kemampuan pada saat bekerja karena setiap hal yang dipelajari dalam program pelatihan akan diterapkan pada saat bekerja. produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, motivasi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja dan dalam kemajuan perusahaan tidak terlepas dengan adanya teknologi dimana dalam penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam waktu melakukan pekerjaan, teknologi harus digunakan juga pada saat pelatihan untuk mempermudah pekerjaan, selain teknologi perusahaan juga harus meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu serta bahan baku agar dapat berhemat atas biaya produksi dan lain-lain. dengan mengembangkan SDM karyawan yang sudah terampil dalam menggunakan teknologi akan dapat meminimalkan kerusakan yang akan terjadi dan akan semakin berkurangnya kerusakan. perusahaan juga perlu memberikan pelatihan pelayanan untuk meningkatkan pelayanan yang akan dilakukan oleh karyawan, pelatihan SDM sangat penting dalam pelayanan karena pelayanan yang baik merupakan daya tarik bagi konsumen, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan jika pengelolaan SDM dikelola dengan baik (Setyowati Subroto, 2018).

Pelatihan dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta kemampuan karyawan, untuk mengemban tugas perlunya suatu organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. karyawan juga harus memiliki moral yang baik agar mampu bekerja sama dengan baik sehingga masing-masing dapat meningkatkan karir dan dapat dipromosikan, pelatihan untuk karyawan adalah suatu kegiatan atau usaha untuk memperbaiki pengetahuan (Feti Fatimah Maulyan, 2019). dalam pelaksanaan pelatihan organisasi yang sudah terorganisir dengan baik adalah suatu keperluan untuk perusahaan agar dapat mengelola manajemen dengan itu perusahaan akan terus maju, adapun hal-hal yang perlu diperhatikan juga oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan adalah metode pelatihan dan jenis pelatihan dimana era modern dan digital saat ini yang sedang terus berkembang memerlukan teknologi berbasis online untuk menjangkau para konsumen yang jauh, untuk itu jenis pelatihan yang diberikan yaitu soft skill dan hard skill. untuk memberikan motivasi agar karyawan untuk lebih produktif yaitu perusahaan harus memberikan apresiasi berupa kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kerja keras karyawan, kompensasi bisa berupa gaji, upah, THR, insentif, bonus, dan komisi. Adapun tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan, kompensasi sebaiknya diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan (Hazmanan Khair, 2019). Kompensasi menjadi salah satu sebagai alat kepuasan kerja karyawan di mana era globalisasi sekarang setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, ada baiknya manajemen keuangan perusahaan mampu mengelola keuangan secara konsisten agar kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja para karyawan tercapai.

Kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan perasaan senang maupun tidak senang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja dan hubungan antar sesama rekan kerja. Kepuasan kerja ialah seberapa jauh seorang karyawan menyukai suatu pekerjaan (Rizal Nabawi, 2019). Pentingnya kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu agar dapat produktivitas di dalam pekerjaan, dengan begitu perusahaan harus memahami cara agar untuk dapat menjaga supaya dapat menjaga kestabilan perusahaan, dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Adapun masalah yang sering terjadi yaitu karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan karyawan lain selain itu karena kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak adil. Adapun tantangan pada suatu organisasi dalam suatu perusahaan secara umum yaitu adanya inflasi karena dapat mengurangi daya beli karyawan karena gaji tidak tercukupi terhadap kebutuhan hidup yang semakin tinggi, dengan begitu cara untuk mengatasinya dengan menyesuaikan gaji dan melakukan penelitian terhadap upah dan tunjangan dari perusahaan lain.

Tantangan manajemen kompensasi sejalan dengan tujuan perusahaan dan pengelolaan resiko yang akan terjadi, tantangan ini menjadi acuan dasar agar dapat mengatasi masalah yang akan terjadi seperti sebelumnya, faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu kualifikasi dan pengalaman kerja dimana semakin banyak pengalaman serta pendidikan yang tinggi dapat membuka peluang yang besar kepada karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih tinggi, dengan begitu posisi yang akan diisi juga akan semakin bagus karena di dalam sektor dan industri memerlukan karyawan yang memiliki keahlian sesuai di bidang yang dikuasainya, tingkat inflasi mempengaruhi kompensasi karena membuat kenaikan harga barang dan jasa secara terus-menerus yang membuat biaya hidup semakin meningkat, oleh karena itu banyak karyawan yang memilih menjadi pengangguran karena minimnya hasil yang mereka peroleh, kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam hubungan produktivitas kinerja karyawan (Muhammad Rozali, 2018).

Adapun jenis kompensasi dibagi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji atau upah sedangkan kompensasi tidak langsung seperti jaminan kesehatan, fasilitas, hak cuti, dan lain-lain. Kompensasi juga bukan tentang uang saja melainkan apresiasi terhadap kinerja karyawan atas kontribusi secara langsung dalam menjalankan suatu perusahaan dengan baik, karyawan yang dihargai akan menjadi termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi langsung memberikan dampak positif yang memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Tujuan kompensasi adalah untuk memberikan motivasi untuk dapat meningkatkan prestasi

kerja mempertahankan karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang dikuasai dan mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat memberikan kompensasi yang cukup kompetitif kemudian menjamin keadilan ditempat perusahaan serta memotivasi karyawan untuk perubahan yang lebih baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan suportif dengan begitu karyawan akan lebih giat untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang terbaik mereka sehingga ada timbal-balik dalam membangun perusahaan yang lebih maju, tujuan kompensasi adalah hak dari karyawan karena telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Indra Prawira, 2020). dalam dunia kerja, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang diberikan secara merata atau tergantung keahlian masing-masing. manfaat kompensasi adalah sebagai penyemangat dalam bekerja dan merupakan nilai tambahan perusahaan untuk karyawan. adapun kriteria dalam pemberian kompensasi yaitu sesuai dengan beban kerja tergantung kesulitan dan kerumitan serta keahlian karyawan, sistem kompensasi adalah cara untuk menentukan besarnya kompensasi dengan demikian perusahaan akan dapat memastikan seberapa besar nominal untuk menghargai kerja keras karyawan, dalam suatu organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi perlunya budaya organisasi yang baik untuk dapat mempermudah pekerjaan sehingga bisa mendapat kompensasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dianut oleh seseorang karena memiliki banyak makna untuk memperbaiki sikap serta perilaku seseorang. dalam suatu perusahaan budaya organisasi yang baik berguna dalam mengatur etika karyawan pada saat bekerja, karena telah diatur oleh perusahaan yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma sosial yang sesuai untuk memperbaiki karakter seseorang, jika budaya semakin baik maka kinerja seorang karyawan akan semakin baik (Ahmad Rivai, 2020). adapun fungsi budaya organisasi adalah untuk mempengaruhi tingkah laku setiap karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan keseluruhannya disebabkan karena budaya organisasi merupakan tempat untuk dapat memperbaiki moral dan tingkah laku seorang karyawan serta meningkatkan loyalitas bagi seluruh karyawan, budaya organisasi juga merupakan suatu sistem yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dengan cara memahami karakteristik budaya organisasi di suatu perusahaan (Susi Adiawaty, 2020). budaya organisasi memiliki batas yang dapat membedakan setiap organisasi lainnya, dan juga budaya organisasi memiliki hambatan seperti kendala dimana jika nilai-nilai yang sudah ditetapkan tidak sejalan dengan norma sosial, ini bisa terjadi karena mungkin lingkungan di sebuah organisasi yang bersifat dinamis. adapun tujuan dari budaya organisasi yaitu untuk membuat lingkungan kerja yang baik dan mendukung untuk mencapai tujuan setiap organisasi serta memperkuat sistem dalam perusahaan.

Adapun mafaat budaya organisasi adalah untuk membantu karyawan dalam mengetahui tujuan dari perusahaan dan meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan, budaya organisasi menciptakan sistem yang dianut untuk memperbaiki sikap dan kepribadian karyawan. budaya organisasi memiliki dampak positif dan negatif dimana dampak positifnya yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memudahkan dalam koordinasi setiap aktivitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, dalam menjaga budaya organisasi yang baik yaitu dengan menciptakan dan memberikan apresiasi terhadap kinerja sesuai dengan prestasi serta memberikan keadilan dalam memberikan penghargaan, dan dampak negatifnya yaitu karyawan merasa tertekan dan merasa tidak aman jika budaya di suatu organisasi tidak baik untuk

mengatasinya yaitu atasan selalu memantau kinerja dari karyawan dan selalu memberikan arahan sesuai dengan peraturan yang ada serta selalu memberikan masukan untuk dapat memperbaiki setiap kekurangan. dalam budaya organisasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan oleh karena itu budaya organisasi yang kuat dapat membangun kebersamaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat mengurangi pergantian karyawan dan mengurangi biaya dalam melakukan pelatihan serta mendorong bertambahnya pengetahuan karyawan, jika menanamkan budaya organisasi yang buruk maka dapat merendahkan moral karyawan dan dapat mengurangi kinerja karyawan, Budaya organisasi mempengaruhi kinerja seseorang dimana setiap organisasi memiliki budaya yang tidak sama dan budaya organisasi dapat mempengaruhi pola pikir serta perilaku seseorang, budaya organisasi memiliki nilai dan norma yang harus dilakukan agar dapat memperbaiki perilaku seseorang, dalam budaya organisasi memiliki standar yang diberikan fungsinya yaitu agar mempengaruhi perilaku karyawan didalam budaya organisasi terdapat komunikasi untuk mengantisipasi terhadap perilaku seseorang. budaya organisasi dapat mempengaruhi persepsi seorang karyawan budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap yang dapat dilihat dari perilaku kinerjanya.

Kinerja merupakan suatu hasil dan pencapaian yang didapatkan seseorang baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan setelah selesai melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kinerja dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan, kinerja adalah kesiapan seorang karyawan untuk dapat melakukan kegiatan yang akan dilaksanakan (Nasrullah Nursam, 2017). bagi karyawan kinerja dapat memberikan hasil yang positif yang berupa peningkatan produktivitas karyawan dan meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan. untuk itu perusahaan selalu menilai hasil kerja karyawan dengan menetapkan standar performa kinerja serta menganalisis prestasi kerja karyawan. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan begitu dapat membantu dalam membantu memperbaiki pencapaian karyawan yang berkelanjutan.

Dibentuknya suatu organisasi untuk mencapai apa yang ingin dicapai dalam hal ini setiap karyawan memiliki kewajiban yang sama didalamnya yaitu untuk memajukan perusahaan yang di atur oleh atasan.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir, pelatihan, kompensasi, dan budaya organisasi di PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu

1. Dalam pengembangan karir kurangnya pengalaman kerja karyawan yang bekerja di PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu, dimana Tenaga penjualan atau disebut sales yang mengalami tingkat stres yang lebih tinggi pada saat bekerja karena banyaknya tekanan yang wajib dicapai terlebih lagi karena bertemu orang-orang yang sulit diajak berkomunikasi atau tidak mau membeli produk yang ingin dijual.
2. Dalam Pelatihan yang diberikan kurang yang mana dalam pelatihan karyawan di PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu kurang memiliki keahlian karena keterbatasan waktu dan tekanan pekerjaan sering kali membuat karyawan kembali pada kebiasaan lama dan tidak sempat menerapkan pengetahuan baru.

3. Dalam kompensasi masalah nya yaitu kesenjangan gaji yang dimana setiap karyawan memiliki perbedaan yang signifikan karena tergantung target yang dicapai.
4. Budaya dalam organisasi PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu terkadang memiliki konflik antar karyawan serta kesulitan dalam membangun tim.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian dengan judul skripsi yaitu ” Pengaruh Pengembangan Karir,Pelatihan,Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu”.

B. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.Batasan Masalah

Agar tidak meluasnya pokok permasalahan dalam proposal skripsi ini,maka saya membatasi masalah sebagai berikut ini:

1. Penelitian dilakukan di dealer Yamaha PT. Alfa ScorpII Rantauprapat JL.SM.Raja No.165 GHIJK,Rantauprapat,Kec.Rantau Selatan.,Kab.Labuhanbatu,Sumatera Utara 21415
2. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu.
3. Penelitian ini dibatasi oleh variabel budaya organisasi di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu .

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu?
5. Apakah pengembangan karir, pelatihan, kompensasi, dan budaya organisasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu?

C.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Alfa ScorpII Rantauprapat Labuhanbatu.
2. Untuk dapat mengetahui apakah pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu.
4. Untuk menngetahui apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.AlfascorpII Rantauprapat Labuhanbatu.

5. Untuk mengetahui Apakah pengembangan karir, pelatihan, kompensasi, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai aspek yang mempengaruhi kinerja.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang lebih baik.
3. Bagi universitas
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat mempermudah penulis lainnya.
4. Bagi pihak lain
diharapkan dapat berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi.
5. Bagi konsumen
Agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membeli sepeda motor.