

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi dan berubah nya sifat pekerja saat ini, setiap organisasi dan perusahaan di tuntut untuk dapat bersaing secara kooperatif agar mampu bertahan dan terus berkembang demi kemajuan perusahaan dan organisasi. kemajuan organisasi dan perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing (Sukarno,2020) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Mittra Candana et al., 2023)

Dalam periode yang terus berkembang menuju era digital, industri ritel telah mengalami perubahan mendasar yang signifikan dalam pendekatan mereka terhadap pemasaran produk serta interaksi dengan pelanggan (Hendrian et al., 2023) Pada tahun 2020 terjadi penurunan minat beli masyarakat. Dilihat dari menurunnya tingkat pertumbuhan sub sektor bisnis yaitu perusahaan ritel. Penurunan permintaan paling banyak yaitu pada sektor bisnis ritel yang menjual barangbarang diluar kebutuhan pokok. Karena adanya Covid-19 ini banyak masyarakat yang tidak mempunyai penghasilan yang tetap dan para pekerja yang

terpaksa harus di PHK dan perusahaan ritelpun banyak tersandung masalah hutang diakibatkan oleh pendapatan yang menurun (A. S. Dewi & Tiana, 2023)

PT Indomarco Prisma, beroperasi sebagai Indomaret, adalah jaringan pengecer waralaba di Indonesia. Indomaret merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Indomaret mulai berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai pada Agustus 2023 mencapai 22.077.

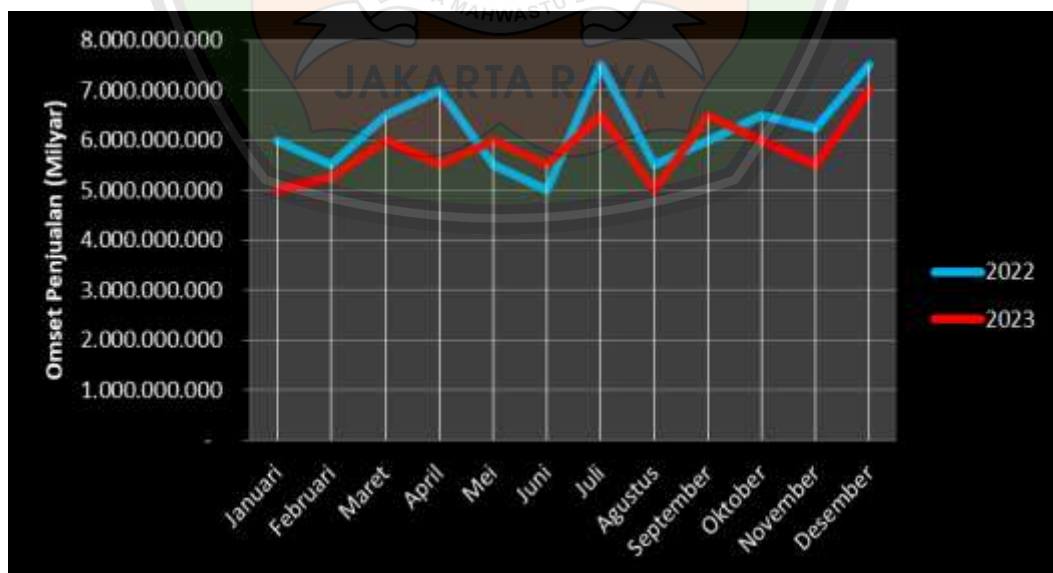


Gambar 1. 1 Layanan Indomaret

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu (Yolinza & Marlius, 2023)

Agar kinerja karyawan dapat diukur secara periodik maka perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kinerja pada tiap-tiap karyawan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara berkala, misalnya sekali dalam setahun. Hasil dari evaluasi ini menjadi acuan manajemen untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dabur, 2023) Manajemen kinerja adalah kegiatan mengelola sumber daya perusahaan dengan fokus pada kinerja melalui komunikasi tentang visi bersama dengan cara strategis untuk mencapai tujuan perusahaan (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022)

Berikut hasil kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi diukur dari hasil omset penjualan setiap bulannya, maka dengan hasil omset yang tinggi dapat meningkatkan pengembangan karir dan penghargaan karyawan dan sebaliknya jika hasil omset penjualan turun maka dapat menurunkan tingkat pengembangan karir dan penghargaan karyawan



Gambar 1. 2 Grafik Omset Sales Penjualan Cabang Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 diatas data omset penjualan pada tahun 2022 dan 2023 dapat disimpulkan terjadi penurunan sebesar Rp. 5.000.000.000 (milyar) dalam kurun waktu 1 tahun. Berdasarkan besarnya penurunan omset sales penjualan dapat disimpulkan terjadinya penurunan tingkat pengembangan karir dan penghargaan yang di dapat karyawan dari Perusahaan karena Perusahaan tidak bisa meningkatkan pengembangan karir dan penghargaan jika hasil kinerja karyawan menurun.

Pengembangan Karir adalah pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya (Poernamasari et al., 2023)

Perusahaan belum maksimal memperhatikan pengembangan karier bagi pegawai. Padahal pengembangan karier terkait kejelasan karier, pengembangan diri dan perbaikan mutu yang berkelanjutan adalah sebuah motivasi bagi pegawai untuk tetap berada di perusahaan. Oleh karenanya 3 hal tersebut dapat diperhatikan sehingga tidak mendorong terjadinya turnover diperusahaan (Zahara Tussoleha Rony & Dahlia Jelita,2023)

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Total Jumlah Karyawan Promosi

Bulan	Jumlah Karyawan	Promosi		
		2022	2023	Varian
Januari	4.692	288	196	-92
Februari	4.707	67	39	-28
Maret	4.683	94	33	-61
April	4.720	80	35	-45
Mei	4.675	56	36	-20
Juni	4.675	97	64	-33
Juli	4.778	87	64	-23
Agustus	4.825	62	91	29
September	4.845	40	63	23
Oktober	4.840	62	25	-37
November	4.824	50	43	-7
Desember	4.908	84	102	18
Total	4.764	1.067	791	-276

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data karyawan promosi pada tahun 2022 dan 2023 terdapat penurunan sebanyak 276 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi yang dimana dilakukan setiap 1 bulan sekali dengan adanya penurunan pengembangan karir atau promosi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Menurut karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi dikarenakan kurangnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan seperti halnya perusahaan memberikan program yang kurang maksimal seperti pelatihan karyawan, magang dan on job training sehingga membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan tidak dapat dipahami sedemikian rupa sehingga timbul kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dan efektifitas kerja pegawai berada di bawah nilai optimal.

Penghargaan merupakan bagian penting dalam memotivasi karyawan untuk membantu mengungkapkan ide-ide inovatif terbaik guna meningkatkan fungsi

bisnis dan meningkatkan kinerja bisnis, baik finansial maupun nonfinansial (Mittra Candana et al., 2023)

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya (Chandra et al., 2023)

Terdapat indikasi yang dapat dijadikan dasar dalam bentuk pemberian penghargaan yaitu berupa gaji dan bonus yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, kesejahteraan berupa fasilitas kerja memadai yang diberikan oleh perusahaan guna terciptanya kenyamanan saat bekerja, serta psikologis dan sosial berupa pengakuan pujian atau kenaikan jabatan atas prestasi kerja karyawan (Azizah & Betari, 2023)

Agar sistem penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan kriteriakriteria dalam pemberian penghargaan (Bintang Narpati et al,2024)

1. Penghargaan harus dihargai oleh penerima
2. Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak

3. Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima
4. Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Total Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan

Bulan	Jumlah Karyawan	Penghargaan		
		2022	2023	Varian
Januari	4.692	500	14	-486
Februari	4.707	500	14	-486
Maret	4.683	500	14	-486
April	4.720	500	14	-486
Mei	4.675	500	14	-486
Juni	4.675	500	14	-486
Juli	4.778	500	14	-486
Agustus	4.825	500	14	-486
September	4.845	500	14	-486
Oktober	4.840	500	14	-486
November	4.824	500	14	-486
Desember	4.908	500	518	18
Average	Total	6.000	672	-5.328

Berdasarkan tabel 1.2 diatas data karyawan yang mendapatkan penghargaan atau insentif pada tahun 2022 dan 2023 terdapat penurunan sebanyak 5.328 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi dikarenakan sejak tahun 2023 karyawan team toko tidak lagi mendapatkan insentif setiap bulan melainkan hanya 1 tahun sekali dan hal ini menyebabkan salah satu penyebab penurunannya kinerja karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan memiliki perananan penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memotivasi karyawan tersebut agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya.



Gambar 1. 3 Penghargaan Karyawan Indomaret

Salah satu karyawan toko Indomaret Purwokerto, Jawa Tengah, menerima apresiasi dari Manajemen Indomaret berupa perjalanan ke Jepang. Mulanya, Vania dikenal masyarakat melalui kemampuannya dalam berbahasa Jepang saat berkomunikasi dengan salah seorang *content creator* asli Jepang, Kenji adalah Warga Negara Jepang yang mendapat beasiswa untuk mempelajari Bahasa Indonesia di Universitas Indonesia. Atas talenta yang dimilikinya, Regional Senior Manager 4 Indomaret, Hendro Susilo dan Branch Manager Indomaret Cabang Yogyakarta, Roy Budiarto mendatangi Vania dan memberikan sebuah amplop coklat yang berisi tiket perjalanan ke Jepang. Reward ini memberikan motivasi bagi Vania dan juga bagi seluruh karyawan Indomaret lainnya untuk bisa meningkatkan prestasi.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting pemberian penghargaan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“DAMPAK SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Pengembangan Karir memberi dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi ?
2. Apakah Sistem Penghargaan memberi dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian menetapkan tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel Sistem Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi ?
2. Untuk mengetahui apakah variabel Sistem Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini , peneliti berharap dapat memberikan informasi kepada berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan. Ada juga dalam kerja yang sesungguhnya khususnya yang berhubungan dengan Sistem Pengembangan Karir dan Sistem Penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Sistem Pengembangan Karier dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kesanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya yaang berkaitan dengan Sistem Pengembangan Karier dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat Permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka perlu membatasi masalah tersebut agar lebih fokus dan jelas untuk mendapatkan hasil yang terarah. Penulis hanya memfokuskan pada pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun di bagi dalam beberapa bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN :

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA :

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian tentang Dampak Sistem Pengembangan Karir dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

BAB III METODELOGI PENELITIAN :

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik pengumpulan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN :

Berisi tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan

BAB V PENUTUPAN

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-sara