

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia bisnis saat ini di Indonesia mengalami kemajuan di berbagai bidang industri. Salah satunya adalah pada bidang industri konveksi dan cetak, bidang ini merupakan suatu kebutuhan semua kalangan mulai dari usaha kecil sampai corporate atau perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Berkembang secara cepat dan pesat yang pada saat ini terus berkembang dengan persaingan yang sangat luas, mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi.

PT. Samitra Utama Kreasindo merupakan perusahaan yang berspesialisasi dalam bidang jasa dan produksi untuk industri garment, advertising, digital print dan media promosi. Untuk menciptakan desain produksi serta membangun media promosi luar biasa menjadikan produk konsumen menjadi lebih inovatif dan menarik. Pada PT. Samitra Utama Kreasindo SDM merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Pamungkas & Wulantika, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena SDM merupakan elemen terpenting yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan dan juga

keberhasilan sebuah perusahaan. Jika SDM dapat dikelola dengan baik dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan akan dapat teratur atau teratata dengan baik. Jika tidak adanya SDM dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut akan kacau karena tidak adanya pengelolaan yang dilakukan untuk setiap pegawai, karena peran pegawai dalam sebuah perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Menurut Soegoto et al (2022) Permasalahan yang sering muncul dalam usaha khususnya di Jawa Barat meliputi sistem dan fungsi organisasi mengenai kompetensi sumber daya manusia dan proses operasional dalam mengkonversi produk, keuangan, dan pemasaran. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan profesional dibutuhkan perusahaan untuk bertahan seperti itu. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepripadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda (Amalia & Rizaldi, 2021).

Etos kerja merupakan faktor yang penting bagi PT. Samitra Utama Kreasindo. Para pegawai yang memiliki sifat kinerja yang baik merujuk pada keyakinan terkait tanggung jawab terhadap pekerjaan, dedikasi, ketekunan, dan motivasi untuk mencapai tujuan akan berpengaruh terhadap pertumbuhan bisnis, kemajuan SDM serta keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Menurut Putra (2020) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradig kerja yang integral.

Remunerasi adalah istilah yang merujuk pada seluruh sistem kompensasi dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini melibatkan semua elemen yang berkaitan dengan penggajian dan manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka. Sistem remunerasi diharapkan bisa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samitra Utama Kreasindo. Pemberian remunerasi juga diharapkan menjadi cara yang efisien untuk meningkatkan keberhasilan bagi sebuah perusahaan. Karena bisa mendorong timbulnya etos kerja, yaitu adalah motivasi serta semangat kerja para pegawai.

Pengembangan Karir merujuk pada serangkaian aktivitas dan proses yang dirancang untuk membantu individu merencanakan, mengelola, dan meraih tujuan karir mereka. Ini melibatkan pertumbuhan dan perkembangan individu dalam konteks pekerjaan dan karir mereka. Pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai di perusahaan tersebut. Peningkatan profesi adalah suatu keadaan yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam suatu perkumpulan dengan cara panggilan yang masih mengudara dalam perkumpulan yang bersangkutan (Narimawati & Fajar, 2021). Pengembangan Karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan pekerjaan, tetapi juga dengan pemahaman diri, eksplorasi peluang karir, dan pengambilan keputusan yang dapat membawa individu ke arah karir yang memuaskan dan berarti.

Data penilain kinerja pada PT. Samitra Utama Kreasindo dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian**

No	Etos Kerja	Nilai	Bobot Penilaian Kinerja (Target)
1	Disiplin	15%	20%
2	Jujur	15%	20%
3	Bekerja Keras	19%	20%
4	Inisiatif	10%	20%
5	Tekun dan Ulet	20%	20%
<b>Total</b>		79%	100%

*Sumber: Data diolah oleh penulis 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja yang di targetkan belum memenuhi capaian sasaran kinerja karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai pada Etos Kerja pegawai yang belum mencapai target penilaian. Indikator tekun dan ulet dapat mencapai kriteria penilaian, hanya saja untuk indikator disiplin, jujur, bekerja keras dan inisiatif belum maksimal dikarenakan para pegawai yang masih kurang memiliki rasa semangat serta dorongan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

Selain penilaian kinerja, penulis juga melakukan survey awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa google form yang disebarkan kepada 30 karyawan untuk dijadikan sampel pada PT. Samitra Utama Kreasindo:

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal Etos Kerja**

Variabel Etos Kerja (Y)					
No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
<b>Kerja keras</b>					
1	Saya mampu bekerja keras dalam pekerjaan saya meskipun saya belum memiliki motivasi penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan	10	33,3%	20	66,7%
<b>Disiplin</b>					
2	Saya mampu bekerja dengan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan	23	76,7%	7	23,3%
<b>Jujur</b>					
3	Saya akan berbohong atau tidak jujur jika mengalami kendala atau sesuatu hal terjadi terhadap pekerjaan saya	12	40%	18	60%
<b>Tanggung jawab</b>					
4	Saya merasa ada beban terhadap pemberian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan	23	76,7%	7	23,3%
<b>Rajin</b>					
5	Saya mampu meningkatkan kinerja walaupun perusahaan memberikan banyak tugas kepada saya	18	60%	12	40%
<b>Tekun</b>					
6	Saya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah putus asa meskipun beban kerja saya berat	16	53,3%	14	46,7%

*Sumber: Data diolah oleh penulis 2024*

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.2 mengenai Etos Kerja maka permasalahan yang ditemukan sekitar 20 karyawan dengan persentase 66,7% terlihat masih banyak karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo yang kurang mampu bekerja keras dalam pekerjaan mereka karena belum memiliki motivasi penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan hal ini di akibatkan karena beberapa faktor. Faktor yang pertama karena karyawan mungkin merasa tidak mampu atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Faktor kedua yaitu, karyawan mungkin tidak memiliki minat atau semangat terhadap pekerjaan mereka. Faktor ketiga yaitu, gaji dan tunjangan yang diterima dari perusahaan mungkin tidak kompetitif dengan perusahaan lain di

industri yang sama, hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk bekerja keras. Maka kondisi tersebut mengindikasikan Etos Kerja di PT. Samitra Utama Kreasindo masing kurang.

Remunerasi juga dapat mempengaruhi Etos Kerja hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Remunerasi**

Variabel Remunerasi (X1)					
No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Gaji					
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya	15	50%	15	50%
Insentif					
2	Saya merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	25	83,3%	5	16,7%
Benefit					
3	Saya merasa benefit yang saya terima masih kurang dibandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama	19	63,3%	11	36,7%
Bonus					
4	Saya merasa kriteria untuk mendapatkan bonus kurang transparan	22	73,3%	8	26,7%
Tunjangan					
5	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai dan mendukung kebutuhan saya di luar gaji pokok	9	30%	21	70%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.3 mengenai Remunerasi maka permasalahan yang ditemukan sekitar 21 karyawan dengan persentase 70% terlihat masih banyak karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo yang merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk memadai dan mendukung kebutuhan mereka di luar gaji pokok, karena para karyawan menerima tunjangan tidak sesuai dengan keinginan mereka, hal tersebut

tentunya merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena memiliki tunjangan sesuai dengan apa yang mereka inginkan akan meningkatkan kontribusi pegawai dalam bekerja. Maka kondisi tersebut mengindikasikan Remunerasi di PT. Samitra Utama Kreasindo masing rendah.

Pengembangan Karir juga dapat mempengaruhi Etos Kerja hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 karyawan seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Pengembangan Karir**

Variabel Pengembangan Karir (X2)					
No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
Perlakuan yang adil dalam berkarir					
1	Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk berkembang dalam karir karyawannya	12	40%	18	60%
Keperdulian para atasan langsung					
2	Saya merasa atasan saya kurang peduli terhadap perkembangan karir dan kesejahteraan karyawan di perusahaan	16	53,3%	14	46,7%
Informasi tentang berbagai peluang promosi					
3	Saya merasa perusahaan secara rutin mengadakan informasi mengenai peluang promosi dan bagaimana cara mencapainya	11	36,7%	19	63,3%
Adanya minat untuk dipromosikan					
4	Saya merasa sangat berminat untuk dipromosikan dan siap mengambil tanggung jawab yang lebih besar	25	83,3%	5	16,7%
Tingkat kepuasan					
5	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya dan lingkungan kerja di perusahaan ini	15	50%	15	50%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.4 mengenai Pengembangan Karir maka permasalahan yang ditemukan sekitar 19 karyawan dengan persentase 63,3% terlihat masih banyak karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo yang merasa bahwa perusahaan tidak secara rutin mengadakan informasi mengenai peluang promosi dan bagaimana cara mencapainya, hal ini akan berdampak pada karyawan mungkin tidak memiliki gambaran yang jelas tentang bagaimana mereka dapat mencapai karir yang mereka inginkan di perusahaan. Karyawan juga tidak merasa memiliki peluang untuk berkembang di perusahaan. Maka kondisi tersebut mengindikasikan Pengembangan Karir di PT. Samitra Utama Kreasindo masing rendah.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Samitra Utama Kreasindo”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo kurang mampu bekerja keras dalam pekerjaan mereka karena belum memiliki motivasi penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

2. Sebagian besar karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk memadai dan mendukung kebutuhan mereka di luar gaji pokok.
3. Sebagian besar karyawan PT. Samitra Utama Kreasindo merasa bahwa perusahaan tidak secara rutin mengadakan informasi mengenai peluang promosi dan bagaimana cara mencapainya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Remunerasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja di PT. Samitra Utama Kreasindo.
2. Apakah Sistem Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.
4. Apakah Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Remunerasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja di PT. Samitra Utama Kreasindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Remunerasi secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi serta masukan yang baik dan lebih mengenai Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Samitra Utama Kreasindo.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi Penulis

Adapun kegunaan akademis bagi penulis diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif yaitu menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Samitra Utama Kreasindo.

## 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman, serta dapat menjadi referensi bagi pembaca mengenai Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Samitra Utama Kreasindo.

## 3. Bagi Pengembangan Ilmu

Bagi ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah dan solusi terutama dalam hal Pengaruh Sistem Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Samitra Utama Kreasindo.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis bertempat di PT. Samitra Utama Kreasindo yang terletak di Jl. Cimenteng Banjaran serta Jl. Batujajar Soreang dan untuk kantor pusatnya terletak di Jl. Trunojoyo No.11, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Pada penelitian ini waktu yang diambil oleh penulis yaitu pada bulan Maret-Agustus 2024.

**Tabel 1.5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■										■	■															
2	Melakukan Penelitian			■									■																
3	Mencari Data				■									■															
4	Membuat Proposal					■	■	■								■	■	■											
5	Seminar													■															
6	Revisi															■	■												
7	Penelitian Lapangan												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
8	Bimbingan																					■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang																											■	

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024