

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi, kebutuhan manusia yang pada dasarnya terdiri dari tiga kebutuhan dasar yakni sandang, pangan dan papan dewasa ini semakin meningkat. Terkait dengan hal tersebut, orang tidak lagi hanya memikirkan dan mencukupi kebutuhan akan makanan, pakaian dan perumahan. Namun orang sudah mulai memikirkan kebutuhan yang lebih dari itu, misalnya kebutuhan akan penampilan, kecantikan dan sebagainya.

Masalah penampilan seseorang merupakan bagian dari hidup manusia yang harus diperhatikan. Hal ini dikaitkan dengan fenomena yang ada, bahwa masyarakat sekarang semakin sadar akan pentingnya menjaga penampilan agar selalu tampil menarik. Apalagi saat ini kesadaran para wanita akan kecantikan dan perawatan kulit semakin berkembang. Bagi kaum perempuan, kecantikan dan keindahan tubuh serta wajah merupakan dambaan dan daya tarik tersendiri. Untuk itu, bagi kaum hawa yang selalu ingin berpenampilan cantik menarik, perawatan wajah dan tubuh merupakan kewajiban yang tidak dapat ditinggalkan.

Persaingan dunia bisnis yang ketat menyebabkan perusahaan sulit untuk meningkatkan jumlah pelanggan. Di pasar yang sudah ada, terlalu banyak produk dengan berbagai keunggulan serta nilai yang lebih yang ditawarkan oleh pesaing, sehingga sulit bagi perusahaan untuk merebut pangsa pasar pesaing. Pemasar atau perusahaan pada umumnya menginginkan bahwa pelanggan yang diciptakannya dapat dipertahankan selamanya. Ini bukan tugas yang mudah mengingat perubahan-perubahan dapat terjadi setiap saat, baik perubahan pada diri pelanggan, seperti selera maupun aspek-aspek kualitas pelayanan,

kepuasan pelanggan, trend yang semakin berkembang yang mempengaruhi aspek-aspek psikologis, sosial, dan kultur pelanggan.

Pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan, ternyata memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan-karyawan dengan talenta terbaik, ikut membawa nama baik perusahaannya. Saat bertemu klien, Konsumen atau Kolega, maka secara tidak langsung, nama baik perusahaan akan terbawa. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Ketrampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Dampaknya jelas bagi karyawan sendiri, dan juga berguna bagi perkembangan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang mampu menyumbangkan tenaga serta kreatifitasnya dalam mengembangkan perusahaan diusahakan agar dapat kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, dan itu diharapkan jadi suatu kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan itu salah satu jalan adalah dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, atau daya perangsang

kerja kepada karyawan yang bersangkutan. Dengan kompensasi kompetitif diharapkan karyawan yang bersangkutan agar bekerja dengan baik dan profesional dengan segala kemampuan yang mereka miliki. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

Bagi masyarakat, peningkatan kinerja akan berakibat pada naiknya tingkat kesejahteraan secara umum. Sedangkan bagi perusahaan, adanya peningkatan kinerja akan membawa tingkat keuntungan atau laba yang lebih tinggi sehingga kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Kualitas kerja seorang pekerja memang dibutuhkan untuk menilai apakah karyawan atau pegawai tersebut memiliki sikap teguh dan juga profesionalitas kepada pekerjaannya, hal ini juga yang mendorong perusahaan untuk membuat cara-cara meningkatkan kualitas kerja. Untuk menunjang kualitas pekerjaan selain tingkat pendidikan di perlukan juga adanya latihan kerja. Pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau gap antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standart kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu. Pemberian pelatihan ditujukan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena muncul kondisi baik dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain mendorong perusahaan untuk menyusun program pelatihan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat karya ilmiah dengan judul “ **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN DAMPAKNYA PADA KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK ALAMANDA SKIN CARE SIDOARJO** ”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas , rumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis adalah :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Klinik Alamanda Skin Care ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Klinik Alamanda Skin Care?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di Klinik Alamanda Skin Care ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di Klinik Alamanda Skin Care ?
5. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di Klinik Alamanda Skin Care ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan di Klinik Alamanda Skin Care.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan di Klinik Alamanda Skin Care.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja karyawan di Klinik Alamanda Skin Care.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi produk terhadap kualitas kerja karyawan di PT Klinik Alamanda Skin Care.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja perusahaan terhadap kualitas kerja karyawan di Klinik Alamanda Skin Care.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi, serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan startegi bisnis yang tepat dan efektif di masa yang akan datang bagi *team marketing* Klinik Alamanda Skin Care.

2. Bagi Pembaca.

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kualitas produk dan promosi terhadap citra merek dan dampak pada keputusan pembelian, agar dapat digunakan sebagai rujukan maupun literatur dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.