

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, hasil kerja karyawan adalah salah satu bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk Untuk mengembangkan bisnis, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sumber daya manusia terdiri dari komponen penting dalam perencanaan dan evaluasi, yang mampu memanfaatkan sumber daya lain perusahaan. Faktor ini dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja Karyawan yang ideal tidak hanya didasarkan pada kemampuan pribadi, tetapi juga pada elemen internal organisasi. seperti perencanaan karir dan budaya organisasi.

Perencanaan karir dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan atau instansi. Merencanakan karir dapat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya, dengan Perencanaan karir yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja di lingkungan kerja itu sendiri (Rahayu S et al., 2020).

Budaya Organisasi memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya, melalui pengembangan ide-ide yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang nantinya digunakan sebagai panduan dalam karyawan berperilaku kemudian diterapkan oleh para anggota organisasi. Bagi anggota organisasi, budaya organisasi terdiri dari fitur-fitur tertentu yang dianggap penting dan dianggap sebagai pedoman untuk operasinya (Dewi S et al., 2021).

Selain perencanaan karir, kinerja dan produktivitas juga dapat di bentuk dengan lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk membentuk lingkungan kerja yang positif, cara ini menekankan pada pembentukan nilai dan mentalitas yang ideal untuk seorang karyawan (Retno Widowati & Aulia Agustina, 2021).

Perencanaan karir dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang mampu memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Saat ini, persaingan yang menjadi lebih ketat dan globalisasi pada saat ini, perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga sangat termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh perencanaan karir dan budaya organisasi menjadi sangat krusial.

Perencanaan karir karyawan merupakan proses sistematis yang membantu karyawan memahami dan mengelola jalur karir mereka di dalam perusahaan. Dalam industri teknologi, di mana inovasi dan pengembangan keahlian sangat dibutuhkan, Perencanaan karir yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih kepada organisasi. Tanpa perencanaan karir yang jelas, karyawan mungkin merasa stagnan, kehilangan motivasi, atau bahkan mencari peluang kerja di perusahaan lain, yang pada akhirnya dapat mengganggu keberlanjutan organisasi .

Selain itu, budaya organisasi di perusahaan teknologi juga memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan tim. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan fleksibilitas akan menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong tercapainya target perusahaan. Namun, budaya yang tidak selaras dengan nilai-nilai karyawan dapat menimbulkan konflik, stres kerja, dan menurunkan performa.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator sangat penting yang menentukan keberhasilan perusahaan teknologi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu upaya strategis adalah melalui perencanaan karir yang terarah dan implementasi budaya organisasi yang kuat.

PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG merupakan perusahaan teknologi informasi yang diantaranya usaha konstruksi, software, pengadaan

barang, pengadaan jasa serta pemeliharaan teknologi informasi dan komunikasi data. Persaingan yang ketat dan kebutuhan akan inovasi yang terus-menerus mendorong perusahaan teknologi untuk memiliki (SDM) yang menunjukkan kinerja yang luar biasa. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan teknologi dituntut untuk fokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama organisasi.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan kepada karyawan PT. Inti Harmoni Solusindo Tangerang, ditemukan masalah yang muncul pada variabel Perencanaan Karir (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan mengambil dari salah satu indikator masing-masing dari variabel yang tercantum di bawah ini:

1. Pererencanaan Karir (X1)

- Kejelasan tentang Rencana Karir Jangka Pendek dan Jangka Panjang: Ditemukan bahwa karyawan tidak mendapatkan arahan karir yang jelas, seperti kesempatan promosi atau pelatihan pengembangan diri. Akibatnya, karyawan merasa stagnan, yang berdampak pada kinerja mereka. Karyawan merasa kurang termotivasi karena mereka tidak memahami jalur karir mereka dalam organisasi. Hal ini diperburuk oleh kurangnya apresiasi terhadap kontribusi karyawan, sehingga mereka merasa tidak memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan. Dampaknya, kinerja individu dan tim mengalami penurunan.

2. Budaya Organisasi (X2)

- Orientasi Tim (*Team Orientation*): Keberhasilan organisasi atau kinerjanya salah satunya ditentukan oleh tim kerja. Namun, pada karyawan PT Inti Harmoni Solusindo Tangerang ditemukan masalah pada kerjasama tim dengan contoh proyek mengalami keterlambatan akibat kurangnya kolaborasi antar tim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi dapat secara signifikan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang terlalu individualistik serta minimnya dukungan antar departemen menyebabkan konflik atau keterlambatan penyelesaian proyek.

Studi tentang pengaruh perencanaan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja SDM di perusahaan teknologi. Penelitian Ini diharapkan akan menunjukkan kepada perusahaan dalam membuat rencana yang lebih baik untuk mendukung perencanaan karir karyawan, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan konteks ini, penulis menginginkan informasi lebih lanjut tentang “PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG”.

1.2. Pembatasan Masalah

Mengingat permasalahan yang luas dan keterbatasan waktu dan kapasitas peneliti maka:

1. Fokus penelitian ini adalah untuk meneliti perusahaan layanan teknologi informasi yaitu PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG.
2. Sampel yang di ambil adalah pekerja yang masih bekerja di PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG.
3. Fokus Penelitian ini hanya berfokus pada Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Dari landasan permasalahan di atas, penulis merumuskan Pengaruh Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG. Untuk memudahkan pemahaman serta prolog dalam skripsi, penulis perlu melaksanakan penulisan. Setelah mengetahui isu-isu saat ini, penulis membentuknya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG?
3. Seberapa besar pengaruh perencanaan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG?

1.4. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin penulis capai dalam pembahasan skripsi ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Perenanaan Karir di PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi di PT. HARMONI SOLUSINDO TANGERANG terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh Perencanaan Karir dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. INTI HARMONI SOLUSINDO TANGERANG.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dan penulisan diharapkan dapat bermanfaat dalam beberapa hal, seperti:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi kepada literatur tentang hubungan antara perencanaan karir, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan referensi bagi penelitian-penelitian serupa di masa depan terutama Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan tentang pentingnya perencanaan karir dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Menyediakan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

