

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peternakan suatu kegiatan untuk mengembangbiakkan serta budi daya hewan untuk mendapatkan manfaatnya. Kegiatan tersebut menghasilkan hewan ternak yang berkualitas. Salah satu provinsi di Indonesia dengan potensi besar dalam pengembangan ternak sapi potong sebagai upaya pemantapan ketahanan pangan nasional yaitu Provinsi Lampung, terutama ternak sapi potong. Kabupaten Lampung Tengah menjadi sentra ternak sapi potong karena banyak terdapat perusahaan penggemukan sapi salah satunya adalah PT Indo Prima Beef yang didirikan pada tahun 2014. Yustika (2021).

Menurut Marbun (2022) Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. Hadirnya perusahaan tersebut banyak memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar, peternak rakyat hingga petani lokal, selain itu perusahaan juga memberikan banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar kandang. Kebutuhan konsumen dalam bidang peternakan sapi sangat banyak sehingga setiap perusahaan harus menerapkan kinerja. Pekerjaan dalam bidang peternakan sapi sangat membutuhkan banyak kemampuan yang baik karena menjaga

keamanan dan kenyamanan sapi yang di jaga. Kesalahan perawatan sapi oleh tenaga kerja dapat berakibat fatal yang menyebabkan kondisi memburuk pada sapi yang di pelihara. Sehingga setiap perusahaan memiliki kegiatan kerja, kegiatan kerja menghasilkan nilai positif bagi keberlangsungan suatu perusahaan, kegiatan yang dimaksud yaitu kinerja.

Menurut Marbun (2022) Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan Kinerja hal yang memiliki makna yang bernilai. kinerja hal yang penting yang harus ada untuk menjalankan suatu misi atau tujuan di dalam perusahaan atau organisasi. Jika kinerja baik maka nilai di dalam perusahaan juga ikut baik. Sumber daya manusia di peruntukan untuk menjalankan suatu kegiatan kinerja yang telah di tetapkan kepada setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran sumber daya manusia memang harus diperhatikan. Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia sangat di butuhkan guna sebagai pengatur jalannya kegiatan kerja dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Dan sebaiknya kinerja karyawan harus selalu di perhatikan agar memiliki keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yaitu biasanya 1 tahun. Sehingga kinerja sebagai tolak ukur pencapaian dari tenaga kerja terhadap kegiatan kerja yang dijalankan. Dan Menurut Afandi (2017:84) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang didasarkan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari berbagai pengertian yang ada memang kinerja merupakan hal pokok sebagai tolak ukur jalannya suatu perusahaan. Dan tanggung jawab dari setiap individu di perusahaan merupakan hal yang selaras untuk di lakukan sehingga keunggulan perusahaan akan tercapai dalam target.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk meneliti pada Perusahaan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah untuk mengetahui kinerja karyawan di perusahaan tersebut. PT Indo Prima Beef Lampung Tengah yaitu feedlot atau perternakan sapi. PT Indo Prima Beef Lampung Tengah beralamat di Adirejo, Terbanggi Besar, Lampung Tengah. PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sudah berdiri dari tahun 2014. PT Indo Prima Beef Lampung Tengah memiliki tenaga kerja yang sudah sesuai dengan masing-masing latar belakang pendidikannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh PT Indo Prima Beef Lampung Tengah yaitu feedlot penggemukan sapi dari bibit sapi berkualitas hingga siap jual, cattle trading perdagangan ternak dan daging sapi dan consultant konsultan perternakan sapi dan pelatihan meliputi usaha perternakan, pakan ternak dan lain-lain. PT Indo Prima Beef Lampung Tengah memiliki visi yaitu selain sebagai lahan bisnis juga merupakan tempat edukasi bagi perternakan, calon ternak, pelajar dan mahasiswa yang ingin belajar mengenai bisnis sapi melalui program workshops, pelatihan, seminar maupun tempat magang. Tidak hanya itu misi PT Indo Prima Beef Lampung Tengah yaitu dijadikan tempat wisata keluarga yang murah, mudah di jangkau, dan bermanfaat dan tidak kalah penting PT Indo Prima Beef Lampung Tengah berkomitmen untuk memajukan perternakan rakyat dengan melakukan kemitraan bersama

kelompok tani, koperasi, maupun perternakan individu yang mana terdapat karyawan yang bekerja di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah. Karyawan di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	Office	Manager	1
2	HRD&GA	Staff HRD&GA	1
3	Marketing	Marketing	1
		Adm penjualan	1
4	Keuangan	Accounting	1
		Staff pajak	1
		Adm keuangan	1
5	Mitra	Acc mitra	1
		Adm mitra	1
6	Produksi	Supervisor produksi	1
		PPIC	1
		Adm produksi	1
		Adm QC	1
7	Kesehatan Hewan	Supervisor keswan	1
		Adm keswan	1
		AWO stockman	1
		Adm AWO	1
		Stockman keswan	3
		Stockman	3
8	Gudang	Ka gudang	1
		Operator looder	1
		Tenaga chooper	1
9	Bengkel	Bengkel(ka)	1
		Staff Bengkel	1
10	Driver	Staff Driver	2
		Staff Driver truk	1
11	Keamanan	Satpam danru	1
		Satpam	3
		Jaga malam	1
<b>Total</b>			36

Sumber: PT Indo Prima Beef Lampung Tengah tahun 2022.

Tabel 1.1 yaitu data karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah dengan jumlah karyawan sebanyak 36 dengan bagian kerja sesuai dengan bagian dari perusahaan dan memiliki kegiatan kerja yang berbeda. Penilaian kinerja karyawan di ambil dengan menggunakan standar penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung**  
**Tengah.**

No	Kriteria Penilaian	Penilaian	Kategori
1	Disiplin		
	A. Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan dengan Kesadaran untuk melaksanakannya.	10	A
	B. Pada umumnya melaksanakan Peraturan perusahaan dan Perintah atasan	8	B
	C. Pengetahuan yang kurang akan peraturan perusahaan dan Perintah atasan.	6	C
	D. Kadangkala melalaikan perintah peraturan dan perintah atasan.	4	D
2	E. Sering mengabaikan atau melalaikan peraturan perusahaan dan Perintah atasan.	2	E
	Inisiatif kerja		
	A. Mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan tugas.	10	A
	B. Melakukan tindakan dengan tidak bertentangan dengan kebijaksanaan perusahaan.	8	B
	C. Menunggu perintah atasan dalam melaksanakan pekerjaan.	6	C
3	D. Ragu-ragu dalam mengambil tindakan dalam pelaksanaan pekerjaan.	4	D
	E. Tidak berani mengambil tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	E
	Kerjasama		
	A. Selalu bekerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	A
	B. Secara umum bertanggung jawab terhadap segala tindakan, pelaksanaan tugas dan melibatkan orang lain.	8	B
4	C. Selalu bertanggung jawab terhadap segala tindakan, pelaksanaan tugas dan melibatkan orang lain.	6	C
	D. Ada kalanya tidak mencapai hasil kerja yang telah di tetapkan.	4	D
	E. Sering melemparkan kesalahan yang dihadapi dilemparkan kepada orang lain.	2	E
	Kualitas kerja		
	A. Selalu mampu dan melebihi serta menjaga hasil kerja yang telah ditetapkan.	10	A
5	B. Secara umum dapat menjaga hasil kerja yang telah ditetapkan.	8	B
	C. Adakalanya tidak mencapai hasil yang telah ditetapkan.	6	C
	D. Berkali-kali tidak mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.	4	D
	E. Hasil kerja selalu dibawah apa yang telah ditetapkan.	2	E
	Pengetahuan pekerjaan		
A. Kompeten dalam pekerjaan yang diminta dan tahu cara mengerjakannya.	10	A	
5	B. Menunjukkan kemampuan yang baik tentang pengetahuan akan pekerjaan.	8	B
	C. Selalu berusaha untuk mengetahui akan pekerjaannya.	6	C
	D. Tidak mempunyai pengetahuan akan pekerjaan dan selalu diawasi secara maksimal.	4	D
	E. Tidak mengerti sama sekali tentang pengetahuan dan pekerjaan.	2	E

6	Penyelesaian masalah A. Mengerti tentang permasalahan dan menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana. B. Secara umum dapat menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana. C. Kadang dapat menyelesaikan permasalahan dengan bijak. D. Tidak dapat menjelaskan permasalahan dengan bijaksana. E. Sama sekali tidak dapat menyelesaikan masalah.	10 8 6 4 2	A B C D E
7	Inovasi A. Mengerti tentang permasalahan dan penyelesaian permasalahan dengan bijaksana. B. Secara umum dapat melakukan suatu perubahan dalam suatu pekerjaan. C. Kadang dapat melakukan suatu perubahan dalam suatu pekerjaan. D. Tidak ada perubahan baru dalam suatu pekerjaan. E. Sama sekali tidak ada perubahan baru dalam suatu pekerjaan.	10 8 6 4 2	A B C D E
8	Tanggung jawab A. Berani bertanggung jawab atas segala tindakan, pelaksanaan tugas yang dihadapi. B. Secara umum bertanggung jawab terhadap segala tindakan, pelaksanaan tugas dan tidak melimpahkan kepada orang lain. C. Selalu bertanggung jawab terhadap segala tindakan, pelaksanaan tugas dan melibatkan orang lain. E. Sering melemparkan kesalahan yang dihadapi dilempar keorang lain.	10 8 6 4 2	A B C D E
9	Perintah tugas A. Menaati perintah tugas yang diberikan. B. Selalu menaati perintah tugas yang diberikan. C. Melaksanakan perintah tugas yang diberikan. D. Perintah tugas yang diberikan ladangkala salah dalam pelaksanaannya. E. Sama sekali tidak melaksanakan perintah tugas.	10 8 6 4 2	A B C D E
10	Absensi A. Selalu masuk kerja. B. Pernah tidak masuk kerja selama masa percobaan sebanyak 1 kali. C. Pernah tidak masuk kerja selama masa percobaan sebanyak 3 kali. D. Pernah tidak masuk kerja selama masa percobaan sebanyak 4 kali. E. Pernah tidak masuk kerja selama masa percobaan sebanyak lebih dari 4 kali.	10 8 6 4 2	A B C D E
<b>Total nilai</b>		.....	.....
<b>Kriteria Pertanyaan</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai</b>	
1	Apakah target yang diberikan perusahaan telah selesai?	1-10	
2	Sasaran kinerja apa selama ini yang telah dicapai oleh saudara?	1-10	
3	Ada kendala anda dalam menjalani target yang diberikan oleh perusahaan?	1-10	
4	Hal-hal apa sajakah yang anda berikan kepada bawahan anda dalam memenuhi target perusahaan?	1-10	

5	Langkah- langkah apa sajakah yang anda lakukan untuk memenuhi target perusahaan?	1-10
<b>Total nilai</b>		.....
<b>Total Hasil Nilai</b>		<b>120&gt;s/d150</b> <b>90&gt;s/d119</b> <b>(C)</b> <b>70&gt;s/d 89</b> <b>(B)</b> <b>50&gt; s/d 69</b> <b>&lt;49</b> <b>(A)</b>

Sumber: PT Indo Prima Beef Lampung Tengah tahun 2022

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang ada di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah yang mana didalam penilaiannya banyak kategori yang menjadi penentu dari kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

**Penilaian Kinerja Karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah 2022.**

No	Kriteria Penilaian	Penilaian	Kategori
1	Disiplin	8	B
2	Inisiatif kerja	6	C
3	Kerjasama	6	C
4	Kualitas kerja	6	C
5	Pengetahuan pekerjaan	6	C
6	Penyelesaian masalah	8	B
7	Inovasi	8	B
8	Tanggung jawab	6	C

9	Perintah tugas	8	B
10	Absensi	8	B
<b>Total Nilai</b>		<b>70</b>	
<b>Kriteria Pertanyaan</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai</b>	
1	Apakah target yang diberikan perusahaan telah selesai?	4	
2	Sasaran kinerja apa selama ini yang telah dicapai oleh saudara?	3	
3	Ada kendala anda dalam menjalani target yang diberikan oleh perusahaan?	3	
4	Hal-hal apa sajakah yang anda berikan kepada bawahan anda dalam memenuhi target perusahaan?	4	
5	Langkah- langkah apa sajakah yang anda lakukan untuk memenuhi target perusahaan?	4	
<b>Total Nilai</b>		<b>23</b>	
<b>Hasil Nilai</b>		<b>88</b>	<b>B</b>

Sumber: PT Indo Prima Beef Lampung Tengah 2022

Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian kinerja karyawan. Didalam perusahaan karyawan dibagi menjadi beberapa bagian pekerjaan dan semua sudah sesuai dengan standar ketentuan dari perusahaan. Penjelasan terkait kinerja karyawan yaitu pada tabel 1.3 data yang ada tersebut diambil oleh pihak perusahaan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 ini mencapai target penilaian dan rata-rata realisasi kerjanya 88 dan dikategorikan B, dikategorikan B karena didalam standar penilaian kinerja seperti terdapat di tabel 1.2 untuk rentang adalah 70 > s/d 89 dikategorikan B. sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan dinilai baik dengan ketentuan standar yang di berikan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Human Resource Development/HRD bahwa kualitas yang dihasilkan dari karyawan sudah mendekati sempurna karena faktor dari keinginan karyawan terpenuhi menyebabkan mereka mengalami pencapaian kualitas pekerjaan sehingga ini hal yang sangat penting yang berpengaruh terhadap hasil bagi perusahaan, kuantitas dari



karyawannya pun akan mencapai target, waktu untuk mengerjakan pekerjaan juga sedikit lebih baik, selanjutnya untuk penekanan biaya tidak memiliki masalah karena semua sudah diatur dan diukur sesuai dengan kebutuhan, dan hubungan antar karyawan sangat baik dan mampu bekerjasama dengan baik sehingga tidak ada masalah terhadap hubungan antar karyawan. Masalah yang dapat terjadi dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal. Berdasarkan dari faktor individu tenaga kerja di perusahaan, faktor tersebut berpengaruh terhadap jalannya kinerja perusahaan. Sehingga jikalau ada faktor yang tidak terpenuhi maka salah satu hal yang terjadi yaitu karyawan merasa monoton dalam pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sehingga karyawan akan merasa jenuh dan enggan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tidak hanya itu semangat kerja akan berkurang. Kendala tersebut sejalan dengan keinginan karyawan untuk mendapatkan tingkat pekerjaan yang lainnya melalui pengembangan karir tidak hanya itu kepuasan kerja merupakan hal yang karyawan inginkan agar berjalan dengan baik kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan salah satu faktor yang ada di kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 19 Desember 2022 dengan karyawan di perusahaan bahwa didalam perusahaan perencanaan karir individu sudah terencana dengan baik sebagaimana untuk masa yang akan datang setiap karyawan sudah merencanakan karir yang mereka tempuh. Pengembangan karir individu di dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik karyawan bekerja dan mengembangkan banyak potensi yang dimiliki untuk pengembangan karir, selanjutnya pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM sudah terealisasi dengan baik sehingga berpengaruh terhadap minat tenaga kerja untuk mengembangkan potensi diri ke hal yang lebih baik dan peran umpan balik yang sangat perlu di optimalkan pula sehingga menyebabkan adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan karir dan salah satu hal yang dapat mengoptimalkan pengembangan karir

yaitu pengembangan karir ini terjadi akibat umpan balik yang dilakukan dari perusahaan sehingga pengembangan karir dapat berjalan dengan baik.

Menurut Afandi (2017:187) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Dengan adanya pengembangan karir maka menambah nilai positif bagi perusahaan guna untuk menambah kemampuan setiap tenaga kerja. Berdasarkan pengertian Menurut Kasmir (2017:140) pengembangan karir merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan bakat, minat dan perilaku karyawan.

Pengembangan karir yaitu langkah awal untuk memberikan tantangan baru terhadap karyawan supaya dapat mengasah kemampuan untuk lebih di tingkatkan lagi, dan jikalau pengembangan karir ada dan terlaksana dengan baik maka keuntungan bagi perusahaan dapat di dapatkan dengan maksimal. Perusahaan akan terdorong untuk maju dan berkembang lagi. Kinerja dari karyawan yang dilakukan akan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang bernilai tinggi, karena di masa yang akan datang pengembangan karir dapat mampu membawa perusahaan pada taraf yang lebih unggul dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya dalam bidang usaha yang sama. Sehingga tidak adanya ketertinggalan kemampuan yang di miliki oleh setiap individu tenaga kerja. Persaingan pada masa yang akan datang sangat ketat sekali oleh sebab itu mulai dari sekarang untuk mempersiapkan pengembangan karir bagi setiap individu tenaga kerja di perusahaan, manfaatnya sangat besar untuk keberlangsungan perusahaan akibat kinerja dari tenaga kerja yang optimal dan memiliki kemampuan baik dan mampu berada pada tingkat kemampuan diri yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu Menurut Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir faktor lainnya yaitu Kepuasan kerja. Kepuasan kerja hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan. Berdasarkan wawancara pada tanggal 19 Desember 2022 oleh salah satu karyawan bahwa pekerjaan di perusahaan sangat memiliki dampak baik bagi tenaga kerja dan menambah banyak sekali ilmu yang didapat, upah/gaji di perusahaan sudah terindikasi memenuhi kebutuhan dan sudah sesuai dengan syarat atau pedoman dari pemerintah bagi pemenuhan gaji tenaga kerja.

Berdasarkan wawancara promosi jabatan hal ini merupakan salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan karna promosi yang ada di perusahaan harus berjalan dengan optimal yang mana adanya promosi jabatan bagi setiap karyawan yaitu peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang berbeda sangat besar sehingga karyawan merasa kepuasan kerja yang mereka miliki dapat optimal dikarenakan oleh promosi jabatan tersebut sehingga hal tersebut menjadi satu hal yang harus diperhatikan yang mana memberikan dampak terhadap kepuasan kerja oleh tenaga kerja dan jikalau tidak di perhatikan menyebabkan pencapaian target penilaian kinerja karyawan tidak memenuhi target. Promosi jabatan sangat di butuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara pengawasan kerja didalam perusahaan sudah berjalan dengan baik setiap pekerja memiliki bagian-bagian pengawasan untuk mengontrol jalannya kegiatan kerja yang akan dikerjakan sehingga kinerja yang dihasilkan mampu memenuhi target penilaian perusahaan, dan rekan kerja di dalam perusahaan sangat memiliki sikap kerja sama tim yang baik sehingga membantu satu sama lain dalam membutuhkan bantuan.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja yang baik mampu mendorong hasil kerja yang optimal karena kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang mendorong kegiatan kerja berjalan dengan baik. Berdasarkan penelitian Menurut Robbins (2017:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dan semua hal tersebut sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Putri (2021) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Zheng (2019) Karyawan merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat meningkat salah satunya dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir dari karyawan itu sendiri dan bagaimana karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan. Pengembangan karir dan kepuasan kerja sangat memiliki dampak dalam jalannya kinerja karyawan. Hal yang sudah tertuang tersebut sangat memiliki keterkaitan yang mana jika kendala dari dua hal tersebut terjadi terus menerus maka mempengaruhi faktor kinerja sehingga kinerja karyawan akan tidak mencapai target.

Salah satu dari kendala yang terjadi ini memang didasar dari diri setiap individu karena jika pihak perusahaan sudah memberikan berbagai fasilitas yang sangat mencukupi dan sangat memadai akan tetapi memang tidak hanya

lingkungan kerja yang menjadi patokan tetapi dari faktor internal setiap individu yang menjadi kendala dalam jalannya suatu kegiatan kerja dan kinerja yang di jalankan setiap individu memiliki nilai yang berbeda-beda, hal ini perlu adanya tindakan yang cepat agar memberikan solusi yang berguna untuk mencapainya kinerja yang baik oleh karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan peneliti mengangkat judul yaitu" PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PRIMA BEEF LAMPUNG TENGAH ".

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah?
3. Apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

## **1.3 Ruang Lingkup**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang ada di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini yaitu pengembanagn karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu PT Indo Prima Beef

Lampung Tengah yang beralamat di Adirejo, Terbanggi Besar,  
Lampung Tengah.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu penelitian ini yaitu dari tanggal 08 Desember 2022 sampai dengan 30 Februari 2023

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Teoritis**

Secara teoritis manfaat penelitian yaitu untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Praktis**

#### **1.5.2.1 Bagi Perusahaan**

Secara praktis manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu untuk memberikan pertimbangan dan referensi tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

### **1.5.2.2 Bagi Institusi**

Secara praktis manfaat penelitian bagi instansi yaitu untuk memberikan refrensi pada sumber daya manusia tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini mengenai bagian penjelasan penelitian maka penulis menyusun dalam 5 bab dan akan diuraikan secara sistematis yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Didalam bab ini terdapat Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Dan Sistematika Penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Didalam bab ini terdapat penjelasan tentang Grand Teori, Teori Yang Berhubungan Dengan Topik Dari Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Kerangka Penelitian Dan Pengembangan Hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Didalam bab ini terdapat penjelasan Tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi Dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini terdapat penjelasan tentang Deskripsi Data, Hasil Uji Prasyarat Instrumen, Hasil Uji Prasyarat Analisis Data, Hasil Analisis Data, Hasil Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Didalam bab ini terdapat penjelasan tentang Simpulan Dan Saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**