

ABSTRAK

PT. Pfizer merupakan perusahaan farmasi dengan penanaman modal asing. Untuk memasarkan produk-produknya diperlukan tenaga *Health Care Representative (HCR)*. Tenaga *Health Care Representative (HCR)* dari PT. Pfizer banyak mengalami perubahan baik perubahan pegawai yang masuk maupun yang keluar. Pada saat titik kulminasi yang tinggi karena ketidakpuasan karyawan memutuskan untuk pindah pada perusahaan lain. Hal tersebut menyebabkan *turn over* (perputaran karyawan). *Career development* (pengembangan karir) karyawan dari PT. Pfizer juga hal yang perlu diperhatikan. Produktivitas dari perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang bagus akan terlihat dari produktivitas yang tinggi, absensi yang rendah, perputaran karyawan rendah, kepuasan kerja tinggi. Kinerja karyawan (*Performance* dari individu) akan membangun *performance* perusahaan secara keseluruhan. *Performance* individu dapat diukur dari kemampuan individu untuk mengaplikasikan dari kemampuan dan pengetahuannya.

Untuk itu perlu ditinjau ulang dan diadakan riset terhadap karyawan, untuk mengetahui apakah karyawan lama merasakan adanya sistem kompensasi dan pengembangan yang belum memuaskan, sehingga harus dicari solusi yang baik agar dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sistem kompensasi dan pengembangan karir yang dirasakan oleh pihak karyawan masih terasa kurang, dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan, kompensasi terhadap kinerja Karyawan, dan pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis deskriptif dan bersifat studi kasus, sedangkan mengumpulkan data dengan metode random sampling. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *questionnaire*, observasi, dan studi kepustakaan. Variabel pada penelitian adalah 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel terikatnya adalah *Performance Individual (Y1)* dan variabel bebasnya adalah pengembangan karir (*X1*) dan kompensasi (*X2*). Untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipergunakan dilakukan uji validitas dan reabilitas, selanjutnya dilakukan analisa korelasi dan regresi.

Profil responden PT. Pfizer Indonesia adalah sebagai berikut : lama bekerja responden adalah 3-5 tahun, jumlah pindah pekerjaan tertinggi adalah untuk lebih dari 5 kali pindah sebanyak 29 orang atau dalam prosentase sebesar 38,7%. pelatihan yang diikuti responden tertinggi adalah sebanyak 23 orang dengan jumlah pelatihan yang telah diikuti lebih dari 5 kali atau dalam prosentase sebesar 30,7%. Berdasarkan alasan ketertarikan bekerja di PT. Pfizer Indonesia, responden yang menempati urutan tertinggi adalah 40 orang dengan alasan ketertarikan adalah karena masalah gaji yang tinggi di PT. Pfizer Indonesia atau dalam prosentase sebesar 53,4%. Berdasarkan jumlah mengikuti gaji yang diterima setiap bulannya, yang menempati urutan tertinggi adalah sebanyak 32 orang dengan gaji yang diterima berkisar 2-4 Juta atau dalam prosentase sebesar 42,7%. Berdasarkan besarnya insentif yang diberikan di PT.

Pfizer Indonesia, yang menempati urutan tertinggi dalam kategori tersebut adalah sebanyak 45 orang dengan jumlah insentif yang diberikan di PT. Pfizer Indonesia Rp100.000 – Rp 500.000 atau dalam prosentase sebesar 60%. Tingkat pendidikan responden pada umumnya adalah lulusan S1 yaitu 31 orang dengan prosentase sebesar 41,4%. Jenis kelamin, responden pada umumnya adalah laki-laki sebanyak 48 orang atau dalam prosentase sebesar 64%. Berdasarkan status pernikahan, responden yang menempati urutan tertinggi yang telah menikah sebanyak 57 orang atau dalam prosentase sebesar 76%.

Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pfizer Indonesia dengan persamaan regresi $Y = 9,781 + 0,97 X_1$, hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 0,561. Terdapat Pengaruh Positif Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Pfizer Indonesia dengan persamaan regresi $Y = 8,643 + 0,692 X_2$, hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 0,682.

Terdapat Pengaruh Positif Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pfizer Indonesia, dengan persamaan regresi $Y = 4,151 + 0,442 X_1 + 0,545 X_2$, Koefisien determinasinya dapat dihitung menjadi 0,509. Angka ini mencerminkan bahwa variansi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama sebesar 50,90%.

Sesuai dengan hasil perhitungan korelasi antara Pengembangan karir dengan kinerja terbukti bahwa semakin baik. Pengembangan karir di PT. Pfizer Indonesia berakibat meningkatkan kinerjanya. Bila Pengembangan karir makin baik maka kinerja karyawannya akan makin tinggi pula.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi yang telah dilakukan antara kompensasi dan kinerja PT. Pfizer Indonesia, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Artinya semakin baik sistem pemberian kompensasi maka berakibat semakin baik pula kinerja para karyawannya.

Kompensasi akan mendorong semangat karyawan untuk lebih berprestasi secara optimal karena adanya kesesuaian kerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

Oleh karenanya untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, para karyawan yang menjadi objek penelitian ini harus memperhatikan beberapa faktor yang terkait dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya khususnya dalam hal ini faktor kompensasi. Dengan tingkat kinerja karyawan yang baik, maka apa yang menjadi visi dan misi perusahaan khususnya PT. Pfizer Indonesia tentunya akan dapat terlaksana dengan baik .