

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan dalam kepemilikan sumber daya sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memasuki atau mempertahankan pasar yang dikuasainya. Suatu perusahaan harus merencanakan suatu hal yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama dan penggerak untuk mencapai visi – misi serta tujuan dari suatu perusahaan (Manimpurung, 2018).

Suatu perusahaan harus memastikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi penting karena memengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan dan merupakan fungsi utama suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya (Singalingging, 2017).

Kualitas sumber daya yang profesional erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai (Faustyna dan Jumani, 2015). Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Sholihuddin, dkk. 2020). Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat mencapai tujuan

organisasi, oleh sebab itu berbagai upaya-upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memerhatikan pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan kepegawaian yang bertujuan untuk membantu para pegawai dalam merencanakan karirnya di tempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawannya adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai asset penting bagi perusahaan, karena karyawan berhak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Faktor lain yang sangat berpengaruh pada kinerja SDM adalah disiplin kerja. Karena salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah perusahaan (Fauzi dan Nurul, 2020). Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja karyawan tersebut cenderung baik. Suatu perusahaan harus memiliki standar operasional yang mengatur sistem kerja, sehingga tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya disiplin kerja, maka peraturan atau ketepatan yang ada pada suatu perusahaan itu diabaikan, bahkan sering dilanggar oleh karyawan, dan inilah yang menjadi penyebab karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk (Budiyanto dan Yudithia, 2020).

Selain disiplin kerja, faktor pendukung lainnya yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Motivasi dalam suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, menjadikan sesuatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan

kepuasan yang terjadi dalam diri manusia (Manoppo, 2015). Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi bisa menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan.

PT. Srikandi Multi Rental memiliki beberapa cabang yang mencakup beberapa wilayah di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Bogor, Sukabumi, Bandung, Samarinda, Jawa Timur dan Bali. Dan Penelitian ini dilakukan di cabang Bogor yang beralamat di Jl. Mayjen HE. Sukma Kp. Ciawi Girang Rt. 04/03 Kec. Ciawi Kab.Bogor. PT. Srikandi Multi Rental dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, menggunakan karyawan dengan jumlah yang cukup banyak terutama untuk supir dan kenek karena perusahaan ini berkaitan dengan penyewaan kendaraan operasional. Perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Srikandi Multi Rental antara lain Aqua, Mayora, Kalbe, Shutle dan Kargotec.

Kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental masih belum optimal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini tabel kesalahan input data pada sistem *coin* kasir di divisi finance.

**Tabel 1.1. Data Kesalahan Input Data Pada Sistem Coin Kasir (Divisi Finance)  
Periode Januari-Desember 2022**

Bulan	Kasir I	Kasir II	Kasir III	Kasir IV	Total Kesalahan
Januari	11	23	9	7	50
Februari	18	10	18	9	55
Maret	23	15	12	11	56
April	10	8	15	6	34
Mei	30	13	11	2	56
Juni	26	20	23	14	83
Juli	27	22	11	13	73
Agustus	33	17	9	5	64
September	29	18	12	8	67
Oktober	25	25	14	17	83
November	17	11	10	23	61
Desember	28	11	11	21	71

Sumber: Divisi Finance PT. Srikandi Multi Rental

Pengembangan karir pada PT. Srikandi Multi Rental yang diberikan kepada karyawan seperti adanya pelatihan dimaksudkan untuk salah satu cara perusahaan untuk

memperbaiki dan mengembangkan karir. Perusahaan pun menyadari bahwa dengan pengembangan karir dapat menjadikan keberhasilan pada PT. Srikandi Multi Rental. Namun pelatihan yang diberikan di PT. Srikandi Multi Rental hanya semacam pelatihan training kerja saja, sehingga proses pengembangan karir di PT. Srikandi Multi Rental tidak begitu baik. Banyak yang sudah bekerja lama tapi untuk pengembangan karirnya tidak berkembang atau *stuck*. Sehingga setiap tahunnya ada saja yang mengundurkan diri.

**Tabel 1.2. Jumlah Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Srikandi Multi Rental**

Penyebab	2018	2019	2020	2021
Pensiun	0	0	1	0
Meninggal Dunia	0	1	1	2
Mengundurkan Diri	0	3	5	9
Diberhentikan	0	3	8	0
Jumlah	0	7	15	11

Sumber: HRD PT. Srikandi Multi Rental

Berdasarkan Tabel 1.2. menunjukkan bahwa yang mengundurkan diri setiap tahunnya mengalami peningkatan dikarenakan pengembangan karir di PT. Srikandi Multi Rental Bogor tidak begitu baik. Karyawan yang mengundurkan diri merasa pengembangan karir yang dialami tidak berkembang atau *stuck* yang akhirnya memutuskan mereka untuk mengundurkan diri.

Disiplin Kerja pada PT. Srikandi Multi Rental terus diperhatikan seperti keterlambatan jam masuk kerja, tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta banyaknya jumlah absensi karyawan. Namun pada perjalanannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan terkadang waktu pulang pun dilakukan sebelum jam pulang. Dalam tata cara berpakaian pun masih ada beberapa karyawan yang kurang memerhatikan penampilannya seperti menggunakan kaos dan tidak menggunakan *id card* atau tanda pengenal. Masalah dalam tata cara berpakaian ini umumnya sering terjadi pada supir dan kenek yang mendapatkan teguran dari pihak *customer* karena tidak memakai sesuai aturan yang ditentukan dan bahkan tidak menggunakan sepatu *safety* dan *id card*.

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan (Staff) PT. Srikandi Multi Rental Bogor  
Periode Januari - Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Staff)	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	44	5	1	-	24	25
Februari	44	7	2	-	25	23
Maret	44	4	-	2	23	25
April	44	7	2	-	29	25
Mei	44	5	3	1	22	20
Juni	44	8	1	-	18	25
Juli	44	3	-	-	28	26
Agustus	44	5	2	-	22	24
September	44	7	1	1	11	26
Oktober	44	9	-	-	24	25
November	44	4	-	1	24	26
Desember	44	6	2	-	26	26
Total		76	14	5	246	296

Sumber: HRD PT. Srikandi Multi Rental

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PT. Srikandi Multi Rental Bogor masih kurang, dapat dilihat dari tabel absensi karyawan pada kolom terlambat setiap bulannya masih banyak yang terlambat sehingga perlu perhatian khusus dari HRD PT. Srikandi Multi Rental Bogor untuk menangani masalah tersebut.

Motivasi kerja tidak hanya memberikan semangat antar rekan kerja namun pemberian insentif dan pemberian penghargaan juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi agar karyawan dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. PT. Srikandi Multi Rental Bogor meniadakan jam lembur sehingga untuk karyawan yang bekerja melebihi jam pulang hanya sekedar loyalitas saja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk meneliti ***“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”***.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul ini dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan terlalu lama sehingga menyebabkan karyawan tidak berkembang atau *stuck*.
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan dengan datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan cara berpakaian yang tidak sesuai aturan.
3. Kurang tegasnya pihak HRD dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
5. Kinerja karyawan masih di PT. Srikandi Multi Rental Bogor masih belum optimal.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Hasil Identifikasi masalah yang ada, dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Adapun karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor?
2. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental ?
4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka peneliti ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

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

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sebab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable dan teknik analisa penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam Menyusun penelitian ini.