

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Di PT. Resik Mitra Anugerah terdapat fenomena yang terjadi terhadap kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini perlu dijadikan perhatian bagi pihak perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Faktor disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dimana seorang ataupun sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dengan dilandasi pemahaman serta hendak tercapainya sesuatu keadaan antara kemauan serta realitas yang diharapkan supaya para karyawan mempunyai perilaku disiplin yang besar dalam bekerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplin kerja yang baik. Di PT. Resik Mitra Anugerah masih terdapat adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap ketepatan jam masuk kantor dan terdapat beberapa karyawan yang belum menggunakan jam kantor secara professional. sehingga karyawan banyak yang datang terlambat. Maka PT. Resik Mitra Anugerah harus menerapkan disiplin yang tinggi, melalui disiplin yang tinggi kinerja karyawan dapat ditingkatkan, oleh karena itu ditanamkan kepada setiap karyawan disiplin yang sebaik-baiknya. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan-peraturan yang ada didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Adapaun bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinenerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, tenaga, pikiran yang maksimal sehingga tujuan perusahaan terwujud.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sendiri merupakan serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena karyawan

harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya. Di dalam PT. Resik Mitra Anugerah pengembangan karir juga harus dilakukan karena berdampak pada kinerja karyawan, di PT Resik Mitra Anugerah masih adanya beberapa karyawan yang masa kerjanya lama tetapi belum mendapat peningkatan pada karir, dan kinerja karyawan belum sesuai yang di harapkan perusahaan selain itu juga pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Guna memperoleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor.**

## **I.2. Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap ketepatan jam masuk kerja.
3. Terdapat beberapa karyawan yang belum menggunakan jam kantor secara professional.

4. Adanya karyawan yang masa kerjanya lama tetapi belum mendapat peningkatan pada karir nya.
5. Kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan.

### **I.3. Pembatasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Resik Mitra Anugerah di Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah di Bogor.

### **I.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor ?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor ?
3. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Resik Mitra Anugerah Bogor.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugerah Bogor.

### **I.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini penulis dapat memperoleh pengetahuan baru mengenai masalah kinerja karyawan yang sangat berkaitan erat dengan kegiatan perusahaan dan yang tidak kalah penting adalah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1.

2. Bagi PT. Resik Mitra Anugerah

Sebagai salah satu alat untuk mengetahui seberapa besar faktor disiplin kerja dan pengembangan karir di PT. Resik Mitra Anugerah.

3. Bagi masyarakat

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang sumber daya manusia.

### **I.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab 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 berisikan teori yang 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 variabel dan teknik analisis data 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 sebagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.