

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) tidak diragukan lagi merupakan sumber daya vital bagi suatu bisnis. Visi dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih sukses, efisien, dan produktif jika SDM lebih profesional. Oleh karena itu, pencapaian tujuan yang ditargetkan dan realisasinya melalui produktivitas bisnis bergantung pada organisasi dan orang-orangnya yang bekerja sama dengan baik. Kemampuan bisnis untuk memelihara, melindungi, dan meningkatkan kualitas sumber dayanya juga sangat penting.

Agar suatu bisnis berhasil, kinerja karyawan sangat penting. Peningkatan produktivitas, efektivitas, atau kualitas karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi setelah menyelesaikan serangkaian tugas disebut sebagai kinerja efektif. Dua faktor—internal dan eksternal—menentukan kinerja. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan, sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu. Organisasi harus memikirkan cara menggunakan dan memaksimalkan kinerja karyawan karena jumlah tenaga kerja mereka yang sangat besar. Hal ini karena salah satu sumber daya terpenting organisasi untuk melaksanakan tugas produksi adalah tenaga kerjanya. Meningkatkan kinerja pekerja adalah

salah satu tujuan organisasi untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan langkah-langkah yang spesifik, konsisten, dan berkesinambungan. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier merupakan upaya yang terencana dan terpadu yang mendukung peningkatan kualitas kinerja profesional karyawan.

Menurut Sisca (2020: 54) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan yang secara sukarela dan tanpa paksaan menaati peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Semakin sering peraturan yang ditetapkan dilanggar, semakin rendah pula kedisiplinan karyawan. Jika karyawan di suatu perusahaan menaati peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, maka disiplin akan efektif. Karena disiplin merupakan proses untuk mengoreksi atau memberikan sanksi atas pelanggaran peraturan, perusahaan perlu menumbuhkan rasa disiplin di antara karyawannya dan mendorong mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan benar sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka dapat bekerja sama secara sukarela dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerjanya.

Selain disiplin kerja dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja, perusahaan membutuhkan variabel lain untuk mencapai kinerja puncak: pengembangan profesional. Alasan pengembangan profesional di perusahaan swasta dan publik adalah karena perusahaan saat ini

menghadapi tantangan yang semakin besar, persaingan yang lebih ketat, dan tekanan untuk mencapai tujuan. Perencanaan karier, pelatihan, dan program pengembangan profesional meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman profesional karyawan. Karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut memiliki kesempatan untuk maju melalui berbagai jenjang karier dan mengejar karier yang sukses. Perencanaan karier adalah proses menetapkan tujuan karier dan cara untuk mencapainya, sehingga berkontribusi pada peluang kerja tingkat yang lebih tinggi.

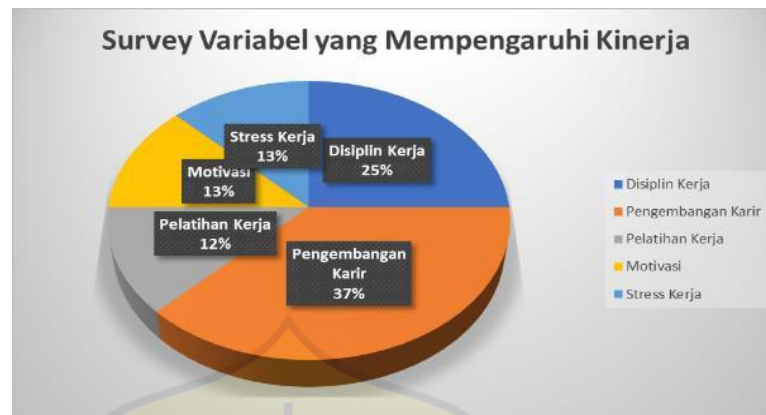
Gap penelitian tersebut dipertegas oleh hasil penelitian Lia Prastika yang Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan, AJB Bumiputera 1912, Kantor Regional Medan": Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengembangan karier.

dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Selaras Donlim Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di industri plastik dan peralatan rumah tangga. Produk PT Selaras Donlim Indonesia meliputi penyedot debu rumah tangga dan blender.

Bahan baku untuk produksi penyedot debu dan blender rumah tangga meliputi biji plastik dan biji pewarna plastik. Visi perusahaan adalah menjadi produsen elektronik kelas dunia yang hanya memproduksi produk berkualitas tinggi. Mengingat tingginya tuntutan produktivitas karyawan di era globalisasi, masih banyak kendala internal yang dapat menghambat pencapaian visi PT Selaras Donlim Indonesia.

Gambar 1 1 Hasil Pra-Survey



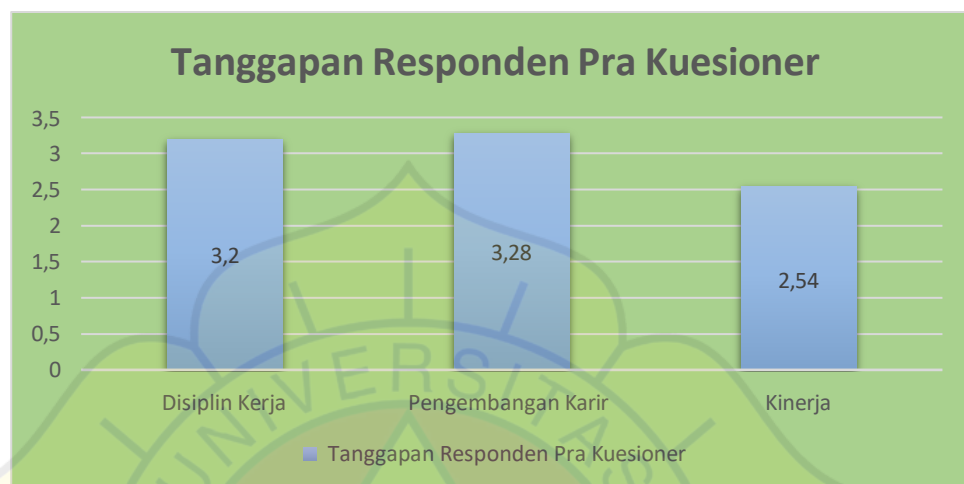
Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2025

Disiplin kerja merupakan salah satu kendala yang menyebabkan karyawan tidak dapat meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan dan mengakibatkan kecelakaan kerja. Pengembangan karir karyawan berlangsung lama dan tidak menentu, serta kinerja staf pendukung menurun akibat adanya pengunduran diri atau keluarnya karyawan. Perusahaan juga gagal mengoptimalkan pengembangan karir karyawan. Misalnya, karyawan tidak mendapatkan promosi jabatan dan karyawan lama tidak diterima kerja, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan karyawan kontrak tidak berkinerja memuaskan karena tidak mendapatkan reward dari perusahaan. Tentu saja, permasalahan tersebut harus segera diatasi agar tidak mengganggu visi dan misi perusahaan.

Dari pernyataan di atas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 18 karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia sebagai data observasi awal. Kuesioner berupa pertanyaan mengenai Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Selaras Donlim Indonesia. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :

Gambar 1 2 Tanggapan Responden Pra Kuesioner



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2025

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar 3,2 artinya tergolong tinggi. Untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 3,28 artinya tergolong tinggi. Untuk variabel Kinerja sebesar 2,54 artinya tergolong rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan meskipun Disiplin Kerja dan Pengembangan karir tinggi.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan dalam membangun kinerja karyawan agar visi PT. Selaras Donlim Indonesia dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian

1.2.1 Rumusan Masalah

Penulis mengembangkan pertanyaan penelitian berikut berdasarkan latar belakang masalah:

1. Apakah kinerja karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia bergantung pada disiplin kerja?
2. Apakah pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia?
3. Apakah kemajuan karir dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia?

1.1.2 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian ini, yang didasarkan pada konteks dan rumusan masalah yang disebutkan di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan PT. Selaras Donlim Indonesia..

1.2.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah untuk menemukan atau memperoleh informasi untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, penelitian harus dilakukan secara ilmiah berdasarkan ciri-ciri berikut:

1. Rasional: Penelitian harus dilakukan secara wajar atau rasional agar dapat dipahami oleh akal manusia.

2. Empiris: Penelitian harus didasarkan pada sumber pengetahuan yang diperoleh melalui pengamatan melalui indera manusia. Hal ini memastikan bahwa metode tersebut juga dapat diamati oleh orang lain.
3. Sistematis: Penelitian harus dilakukan menurut suatu sistem yang telah ditentukan melalui langkah-langkah yang spesifik, logis, dan teratur untuk menjelaskan rantai sebab akibat dari objek penelitian.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat yang bersifat secara teoritis maupun yang bersifat secara praktis, diantaranya:

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

- b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sumbangsih pemikiran yang dapat menambah informasi dalam mensejahterakan karyawan sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.