

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Menurut Faroman Syarief (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan pegawai yang bertanggung jawab atas kepegawaian, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan pegawai atau pekerja, pengembangan karir dan inisiatif untuk pengembangan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya yang mempunyai karyawan melakukan kinerjanya yang tinggi dan sesuai diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyaknya karyawan yang melakukan kinerja sangat baik dan tinggi, maka Perusahaan akan mendapatkan produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan bisa bersaing di era globalisasi ini. Kinerja karyawan yang tinggi bukan hanya sebuah kebetulan saja tetapi ada banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi sebuah kinerja dari karyawan terhadap

sebuah perusahaan tersebut di antara nya adalah faktor disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir.

Untuk terjadinya sebuah kinerja karyawan yang optimal atau kinerja yang baik maka perlu adanya disiplin kerja yang dibuat oleh perusahaan untuk mengatur karyawan. Disiplin kerja bertujuan untuk menyamakan persepsi, arah dan tujuan yang ingin dicapai di sebuah perusahaan, dengan itu maka dibutuhkanlah beberapa aturan yang dimana berisi tentang prosedur yang harus diikuti oleh karyawan. Dengan demikian pembuatan disiplin kerja secara tidak langsung akan membuat karyawan mengingat melalui peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan dapat membuat suasana kerja menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Selain dari faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan ada juga faktor motivasi. Motivasi bisa membuat seseorang bergerak untuk berusaha melakukan sesuatu dengan tujuan mendapatkan hal atau tujuan yang diinginkannya. Setiap orang yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi yang muncul dalam dirinya. Dengan adanya sebuah motivasi yang jelas dan baik dari sebuah perusahaan dan bisa diterima oleh karyawan tersebut, maka karyawan tersebut akan melakukan kinerja yang tinggi.

Setelah ada faktor disiplin kerja dan faktor motivasi, ada juga faktor pengembangan karir. Setiap karyawan pasti ingin mendapatkan karir yang baik untuk kedepannya. Pengembangan karir yang efektif adalah suatu proses yang hidup bukan statis maupun tetap, dan oleh karena itu pengembangan karir harus

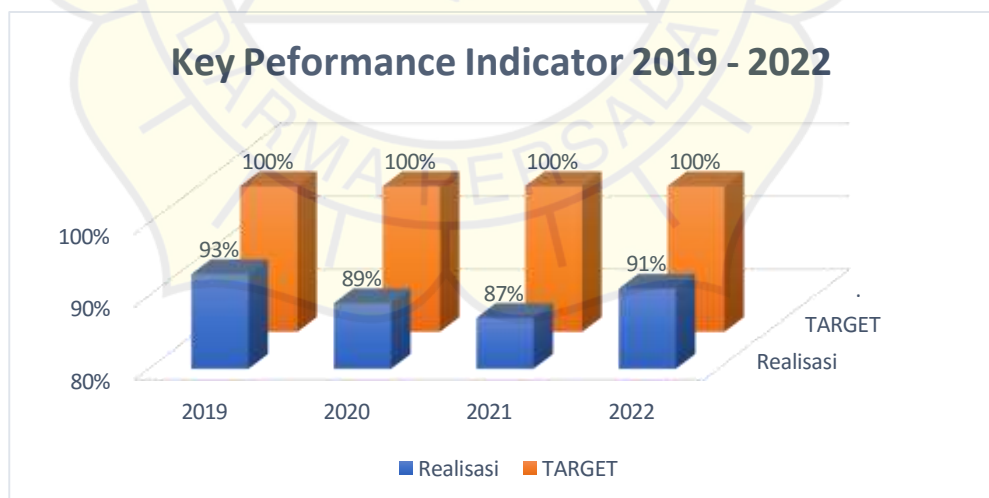
dibuat dan dikembangkan terus-menerus. Pengembangan karir yang jelas dan baik membuat karyawan mendapatkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari beberapa faktor tersebut seperti disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir yang dapat membuat kinerja dari sebuah perusahaan itu tinggi bawasanya bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segi kebutuhan dan lain-lainya. Sumber daya manusia sebagai penentu atas keberhasilan pelaksanaan kegiatann sebuah perusahaan. Dengan begitu perusahaan untuk mendapatkan pelaksanaan kegiatan yang berhasil maka diperlukannya kompetensi sumber daya manusia yang memadai supaya mendorong kinerja karyawannya.

Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan bersaing dari era globalisasi perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang di atur oleh manajemen yang baik. Demikian pula hal nya dengan PT. Kencana Dharma Abadi, perusahaan yang bergerak dibidang Otomotif. PT. Kencana Dharma Abadi ini beralamat di jalan Jend Sudirman No.KM 31 Bekasi Selatan. PT, Kencana Dharma Abadi atau nama lain dari Perusahaan ini adalah Honda Kencana Kranji merupakan anak Perusahaan dari Honda Prospek Motor. Honda Prospek Motor memiliki anak Perusahaan yang banyak dan tersebar dimana-mana. PT. Kencana Dharma Abadi untuk dapat bersaing dari dealer Honda yang lain maka diperlukannya sumber daya manusia yang dikelola baik oleh manajemennya. Manajemen harus bisa membuat kinerja karyawan yang optimal serta tinggi supaya mampu bersaing bahkan mengungguli dealer

Honda yang lainnya. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan, manajemen harus memperhatikan beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

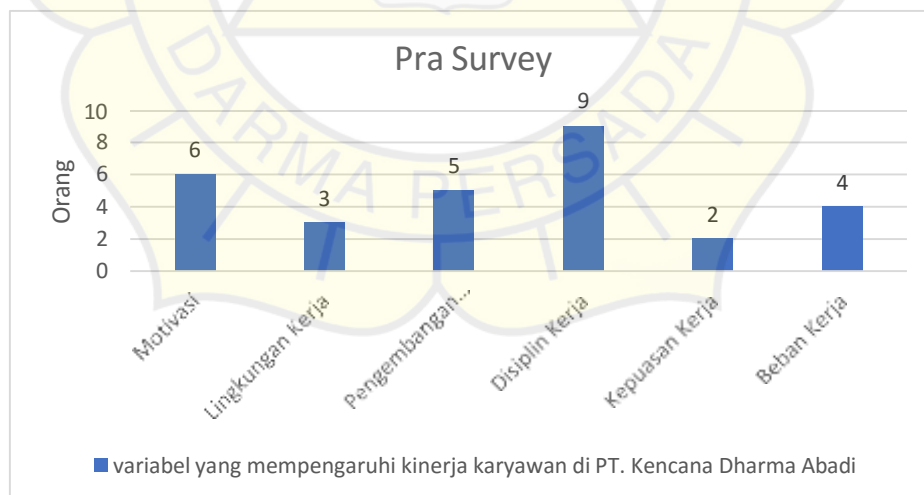
Namun setelah dilihat dari data *Key Performance Indicator* di PT. Kencana Dharma Abadi mengalami beberapa penurunan yang bisa dibilang bawasannya kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi masih belum optimal. Penurunan serta belum berhasilnya pencapaian sesuai target disebabkan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Manajemen harus memperhatikan dan memikirkan bagaimana caranya meningkatkan kinerja karyawan yang tidak sesuai target dan adanya penurunan tersebut. Berikut ini adalah Gambar 1.1 Grafik *Key Performance Indicator* di PT Kencana Dharma Abadi pada tahun 2019 – 2022.



Gambar 1.1 Key Performance Indicator PT. Kencana Dharma Abadi tahun 2019-2022

Pada Gambar grafik diatas dijelaskan bahwa key performance indicator pada PT. Kencana Dharma Abadi tidak pernah menyentuh angka target yaitu 100%, bahkan key performance indicator sempat turun dari 2019 sampai 2021. Pengukuran key performance indicator dari beberapa poin salah satunya adalah penilaian kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apa yang terjadi atau penyebab menurunnya sebuah kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi, peneliti melakukan sebuah pra-survey dengan menyebarkan kuesioner berupa pemilihan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kepada 20 karyawan tetap PT. Kencana Dharma Abadi. Pra-survey bertujuan untuk mengerucut beberapa faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan. Setelah tahu hasilnya penulis akan mengambil tiga faktor yang tertinggi agar di teliti lebih lanjut.

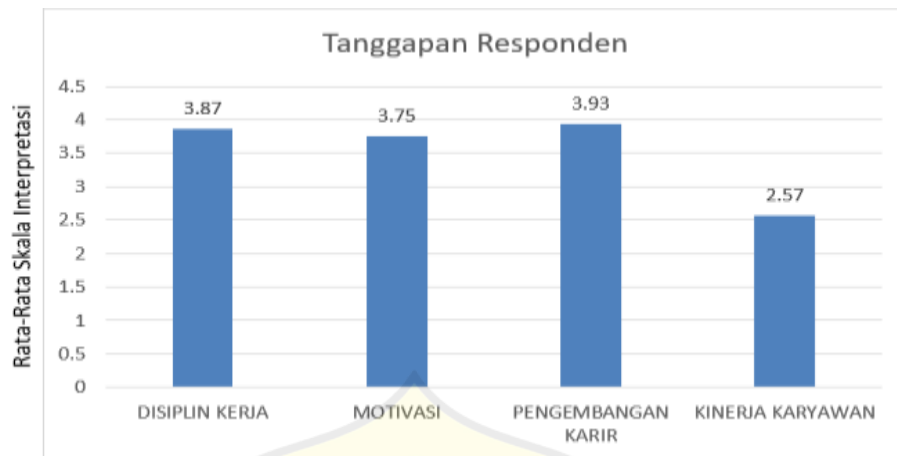


Gambar 1.2 Pra survey Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi

Dari gambar diatas penulis melakukan pra-survey dengan memberikan variabel yang bisa menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan yang

dimana terdapat variabel motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Dari hasil pra survey tersebut dengan menyebarkan 20 kuesioner kepada karyawan tetap PT. Kencana Dharma Abadi disiplin kerja menjadi pilihan terbanyak variabel menurunnya kinerja karyawan, selanjutnya ada motivasi, dan pengembangan karir. Untuk variable ketiga terakhir ada beban kerja , kepuasan dan lingkungan kerja.

Penulis Mengambil tiga faktor terbanyak yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir sebagai variabel yang akan diteliti. Peneliti melakukan pra survey selanjutnya dengan total 20 karyawan tetap PT. Kencana Dharma Abadi atau sebesar 20% dari populasi PT. Kencana Dharma Abadi. Pra survey itu menanyakan berapa besar efek penurunan kinerja karyawan terhadap faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah gambar 1.3 tentang hasil pra-survey variabel yang teridentifikasi gap sesuai variabel hasil pra survey sebelumnya dengan jumlah 20 kuesioner atau sebanyak 20% terhadap karyawan tetap PT. Kencana Dharma Abadi.



Gambar 1.3 Pra Survey variabel yang teridentifikasi GAP di PT.

Kencana Dharma Abadi

Dari gambar 1.3 penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan total 20 kuesioner atau sebanyak 20% terhadap karyawan tetap PT. Kencana Dharma Abadi yang dapat dinilai variabel disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata 3,87 sesuai dengan kategori interval disiplin kerja dalam kategori tinggi. Selanjutnya variabel motivasi mendapatkan nilai rata-rata 3,75 sesuai dengan kategori interval motivasi dalam kategori tinggi. Kemudian variabel pengembangan karir mendapatkan nilai 3,93 sesuai dengan kategori interval pengembangan karir dalam kategori baik. kemudian yang terakhir ada kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata 2,57 sesuai dengan kategori interval bahwa kinerja karyawan dalam ketegori rendah.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis ingin mencoba melakukan sebuah penelitian mengenai kinerja karyawan yang ada di PT. Kencana Dharma Abadi berdasarkan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir yang dapat diberikan perusahaan pada karyawan. Untuk menghasilkan

pengetahuan yang lebih mengenai kinerja karyawan. Untuk itu, penulis ingin mengkaji lebih jauh lagi dengan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KENCANA DHARMA ABADI”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat didefinisikan bahwa permasalahan di PT. Kencana Dharma Abadi adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja yang diberikan perusahaan tinggi, namun kinerja karyawan PT. Kencana Dharma Abadi rendah.
2. Motivasi yang diberikan perusahaan tinggi, dan kinerja karyawan PT. Kencana Dharma Abadi rendah.
3. Pengembangan Karir di perusahaan PT. Kencana Dharma Abadi baik dan kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan dan untuk menghindari pembahasan yang bias maka peneliti membatasi penelitian ini dengan variabel kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja. Sedangkan ruang lingkup populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap dari PT. Kencana Dharma Abadi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antar disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi.

4. Untuk Mengetahui dana menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Kencana Dharma Abadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

1. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi baha refrensi, informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi Penulis
penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman dalam manajemen pemasaran khususnya mengenai kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan terhadap pengaruh kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan dapat dijadikan salah satu acuan untuk mengambil langkah langkah selanjutnya guna memajukan perusahaan PT. Kencana Dharma Abadi
3. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya