

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha menunjukkan keunggulan yang dimilikinya, terutama dalam hal berkaitan sumber daya manusia yang diminta dengan keras untuk berusaha agar terus mampu mengembangkan dirinya secara lebih aktif (Dewi & Harjoyo, 2019). Perusahaan memiliki berbagai sumber daya seperti *input* untuk diubah menjadi *output* yang dihasilkan atau diproduksi oleh suatu perusahaan bisa berupa produk barang ataupun jasa (Marnis & Priyono, 2016). Ketercapaian perusahaan yang memiliki ukuran besar sampai dengan kecil tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang telah disediakan, tetapi juga ditentukan oleh mutu yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri yang memiliki peran dalam membuat rencana, mengerjakan dari rencana yang telah dirancang, serta mengkoordinasikan organisasi yang terlibat (Bukit et al., 2017).

PT Bakrie Pipe Industries merupakan salah satu perusahaan sebagai penghasil barang berupa pipa baja terkenal di Indonesia, PT Bakrie Pipe Industries menerapkan teknologi *High Frequency ERW (Electric Resistance Welding)* dalam memproduksi pipa baja. Didorong dengan adanya teknologi tinggi dan manajemen serta sumber daya manusia yang tersedia dapat dipercaya, PT Bakrie Pipe Industries sudah mampu menghasilkan produk pipa baja yang memiliki mutu kelas dunia dan memiliki ukuran skala internasional. Dengan keahlian yang diperlukan tersebut, PT Bakrie Pipe Industries menempatkan dirinya menjadi pemimpin dalam pasar pipa baja nasional (Brothers & Bakrie, 2013).

Salah satu upaya yang diharapkan mampu menaikkan kinerja karyawan adalah melalui disiplin kerja dan pengembangan karir (Faustyna & Jumani, 2017). Disiplin kerja merupakan perilaku menjunjung tinggi, mengindahkan, nurut akan perintah serta aturan dan senantiasa tunduk akan tatanan berupa petunjuk atau kaidah yang telah dibuat untuk mampu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk dijadikan

pedoman dalam bertindak. Serta tercantum secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima tanggungan akan tindakan yang diperbuat berupa hukuman jika orang tersebut menyalahi tugas yang diberikan dan wewenang yang diamanahkan kepadanya (Syafrina, 2017). Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Distyawaty, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu dalam yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dari pekerjaan yang telah diamanatkan kepadanya yang dilihat dari kesanggupan, sesuatu hal yang pernah dialami oleh seseorang, ketulusan serta waktu lamanya pekerjaan itu harus diselesaikan. Kinerja amat krusial untuk suatu organisasi dengan alasan mampu memastikan efektifitas yang dihasilkan dari organisasi bersangkutan juga kinerja dapat dijadikan alat acuan untuk mengukur berhasil atau tidaknya manajer dalam mengendalikan organisasi dan sumber daya manusianya (Pusparani, 2021). Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Mangkunegara, 2013).

Karyawan PT Bakrie Pipe Industries diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan melalui kinerja yang optimal agar dapat membantu perusahaan untuk bertahan di tengah-tengah persaingan banyak perusahaan yang menekuni dibanyak bidang termasuk Pertambangan, MIGAS, Properti, Infrastruktur, Media dan Telekomunikasi. Kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries pada tahun 2018, 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Appraisal/Penilaian Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Tahun 2018, 2019 dan 2020

No	Nilai Kinerja Karyawan	Karyawan		
		2018	2019	2020
1	BS	4	3	3
2	B	147	153	164
3	C	155	140	145
4	S	15	13	15
5	K	1	1	1
Total		322	310	328

Sumber : Data yang diolah PT Bakrie Pipe Industries

Keterangan :

- BS = Baik Sekali dengan nilai 60 – 75.
- B = Baik dengan nilai 45 – 59,9.
- C = Cukup dengan nilai 30 – 44,9.
- S = Sedang dengan nilai 15 – 29,9.
- K = Kurang dengan nilai 0 – 14,9.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan belum optimal karena tidak dilakukan secara keseluruhan dari jumlah karyawan untuk per tahunnya. Berdasarkan wawancara, Penilaian Kinerja tersebut dijadikan untuk gaji di tahun berikutnya juga terdapat empat pekerja yang tidak diberikan penilaian kinerja selama 3 tahun berturut-turut yang terdiri dari Dedi Ramschie, Tohari, Fiki Jamaludin dan Ahmad Romadon. Namun dari jumlah karyawan yang tidak diberikan penilaian kinerja yaitu 138 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 163 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 156 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020.

Ada beberapa indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan di PT Bakrie Pipe Industries, yaitu: (1) Hasil kerja yang dilihat dari prestasi dengan nilai maksimal 20 dan Tanggung jawab dengan nilai maksimal 20 dengan sub total 40, (2) Sikap kerja yang dilihat dari sikap kerja sama dengan nilai maksimal 5, perilaku sehari-hari dengan nilai maksimal 5 dan Aktivitas PMT/GKM nilai maksimal 5

dengan sub total 15, (3) Kecakapan kerja dilihat dari keterampilan dengan nilai maksimal 8, kreatif dengan nilai maksimal 6 dan inisiatif dengan nilai maksimal 6 dengan sub total 20. Dari ketiga indikator penilaian tersebut jika jumlahkan poin satu sampai dengan poin tiga berjumlah 75.

Beberapa sebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dan pengembangan karir (Faustyna & Jumani, 2017). Dengan adanya disiplin kerja dalam diri karyawan maka akan memperbaiki kinerja karyawan yang awalnya rendah (Talakua et al., 2020). Karena kian bertambah tingkat disiplin yang dikerjakan oleh karyawan yang terdapat di perusahaan, maka berdampak meningkatnya hasil yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Juga berlaku kebalikannya tidak mampu menerapkan tindakan disiplin dengan sesuai, maka akan menghambat diri mereka dalam memperoleh hasil yang optimal (Marayasa & Faradila, 2019).

Berdasarkan pra penelitian PT Bakrie Pipe Industries memberikan penilaian kinerja hanya diberikan kepada karyawan tetap tidak diberikan kepada karyawan *outsourcing* dan karyawan kontrak. Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) *outsourcing* adalah suatu kegiatan hubungan kerja yang tergolong dalam bagian pekerjaan tidak tetap, yang menyatakan kedudukan hubungan kerja tersebut tidak tetap, waktunya tertentu, kerja lepas yang memiliki arti tidak terikat adanya kontrak atau perjanjian jangka panjang dengan suatu organisasi yang bersangkutan serta bersifat tidak ditanggung, tidak terlindungi dan tidak tentu. Tenaga kerja kontrak adalah jenis karyawan yang sedang menjalankan masa uji coba kerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Perusahaan dapat menjalankan secara langsung kontrak dengan calon pekerja yang sudah berhasil melalui tes sesuai keahlian yang yang diperlukan perusahaan untuk melakukan kegiatan (Iqbal, M & Rachmah, 2015).

Tabel 1. 2 Jenis Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Pada Tahun 2018, 2019 dan 2020

Tahun	Jenis Karyawan			Jumlah	Total
	Tetap	<i>Outsourcing</i>	Kontrak		
2018	322	67	71	138	460
2019	310	79	84	163	473
2020	328	71	85	156	484

Sumber : Data yang diolah PT Bakrie Pipe Industries

Dari tabel 1.2 jenis karyawan tetap yaitu 322 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 310 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 328 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020. Pada karyawan *outsourcing* terdapat 67 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 79 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 71 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020. Serta karyawan kontrak yaitu 71 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 84 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 85 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020.

Tabel 1. 3 Disiplin Kerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Tahun 2018, 2019 dan 2020

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (%)	Pulang Lebih Awal (%)	Tidak Hadir (%)	Total Ketidaknormalan (%)	Normal (%)	Total Keseluruhan (%)
2018	243	460	11	25	21	57	43	100
2019	250	473	14	23	18	55	45	100
2020	245	484	18	17	9	44	56	100

Sumber : Data yang diolah PT Bakrie Pipe Industries

Berdasarkan data Tabel 1.3 bisa dilihat bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah. Pada tahun 2018 persentase keterlambatan tiap karyawan adalah 11% dari 243 hari kerja. Tahun 2019 persentase keterlambatan terjadi peningkatan menjadi 14% dari 250 hari kerja. Pada tahun 2020 persentase keterlambatan terjadi

peningkatan kembali menjadi 18% dari 245 hari kerja. Selain itu, persentase pulang lebih awal tiap karyawannya juga tinggi yaitu 25% ditahun 2018, 23% ditahun 2019 dan 17% ditahun 2020. Serta dilihat dari persentase tidak hadir yaitu 21% ditahun 2018, 18% ditahun 2019 dan 9% di tahun 2020. Banyak karyawan yang belum menyadari cara pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien. Jika para karyawan datang pada waktu yang telah ditentukan maka akan lebih banyak waktu yang berguna yang dapat karyawan berikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dengan adanya akumulasi perhitungan tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries sehingga dapat diukur seberapa besar dari tingkat disiplin kerja dari setiap karyawan. Berdasarkan pra penelitian pada PT Bakrie Pipe Industries mengenai disiplin kerja diterapkannya *banner* pekerja teladan dengan jumlah tiga pekerja terbaik yang diantaranya juara I diraih oleh Hendra dari divisi produksi , juara II diraih oleh Irfan Ahmad. B dari *Maintenance Coating* serta juara III diraih oleh Eko Rahmadi dari divisi *Coating*. Namun peneliti melakukan wawancara dengan pekerja tersebut, mereka mengakui bahwa tingkat absensi mereka masih tinggi, dilihat dari keterlambatan, pulang lebih awal, tidak hadir dan normalnya pekerja hadir di jam kerja masih rendah.

Didalam kegiatan keseharian, di mana pun setiap individu berada, memerlukan tatanan berupa petunjuk dan ketentuan yang digunakan untuk diatur serta diberikan batasan dalam bertindak dan berperilaku. Akan tetapi tidak dipungkiri tatanan berupa petunjuk tersebut yang berupa peraturan tidak akan bernilai jika tidak dilaksanakan dengan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta diharapkan diberikan hukuman berupa sanksi yang dijatuhkan kepada para pelanggarnya dari tindakan yang sudah ditentukan sesuai peraturan yang berlaku (Dewi & Harjoyo, 2019). Setiap karyawan dapat dikategorikan mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi apabila karyawan bersangkutan memiliki rasa memiliki konsekuensi, tetap serta taat atas asas dan mampu bertanggung jawab atas perintah yang diberikan kepadanya (Lasmaya, 2016). Serta kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan kepada perusahaan (Novaliana, 2017).

Pengembangan karir merupakan penerapan secara langsung dari rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir berupa upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk tercapainya karir yang telah direncanakan (Handoko, 2014). Karena

pada dasarnya seseorang yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama dia bekerja (Dewi & Harjoyo, 2019). Pengembangan mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian, dan kemampuan yang membantu para karyawan mempersiapkan dirinya di waktu mendatang (Widyanti, 2018).

Tabel 1. 4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Tahun 2018, 2019 dan 2020

Tingkat Pendidikan Terakhir	2018	2019	2020
SMA/SMK	285	288	289
D3	52	56	60
S1	119	125	131
S2	4	4	4
Jumlah	460	473	484

Sumber : Data yang diolah PT Bakrie Pipe Industries

Pada tabel 1.4 bisa dilihat bahwa pada tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK antara lain 285 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 288 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 289 karyawan dari 484 ditahun 2020. Pada tingkat pendidikan D3 antara lain 52 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 56 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 60 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020. Pada tingkat pendidikan S1 yaitu 119 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 125 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 131 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020. Serta pada tingkat pendidikan S2 yaitu 4 karyawan dari 460 karyawan ditahun 2018, 4 karyawan dari 473 karyawan ditahun 2019 dan 4 karyawan dari 484 karyawan ditahun 2020.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Febriansah, 2016). Pengembangan karir merupakan rangkaian pangkat kecakapan seseorang karyawan dalam bekerja yang mendorong meningkatnya kinerja yang menjadi upaya tercapainya karir yang diharapkan oleh setiap karyawan itu sendiri (Balbed & Sintaasih, 2019). Berupa kegiatan-kegiatan

pengembangan diri yang perlu dijejaki oleh setiap individu untuk menjadikan nyata perencanaan karir dirinya (Marwansyah, 2014).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada PT Bakrie Pipe Industries mengenai program pengembangan karir, peneliti menemukan suatu permasalahan yang menghambat berjalannya proses pengembangan karir. Syarat dalam penempatan tugas kerja yang tercantum dalam Pasal 11 Buku *Perjanjian Kerja Bersama PT Bakrie Pipe Industries* bahwa penempatan tugas kerja adalah wewenang perusahaan, dengan memperhatikan kemampuan dan kecakapan pekerja dan pekerja wajib menerimanya. Namun karyawan tersebut terhambat dalam pengembangan karir karena kurangnya disiplin kerja yang dimiliki dengan tingkat absensi yang tinggi. Sehingga terhambatnya pengembangan karir walaupun pekerja bersangkutan memiliki pengetahuan, kemampuan dan kecakapan kerja serta adanya terhambatnya pengembangan karir tenaga kerja karena tidak melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang berikutnya.

Serta berdasarkan dari pra penelitian pada di PT Bakrie Pipe Industries dalam pengembangan karir karyawan diberikannya promosi bagi pekerja didasarkan atas penilaian catatan prestasi kerja dan kemampuan untuk menduduki jabatan baru. Promosi diberitahukan secara resmi setelah melalui masa percobaan 3 (tiga) bulan sesuai dengan kelas jabatan/ *job class* disertai hak-haknya dan dapat diperpanjang dalam waktu sampai dengan tiga bulan, apabila ternyata tidak mampu akan dikembalikan pada jabatan/ pekerjaan semula, atau ditetapkan kemudian oleh Pimpinan Perusahaan. Jika karyawan tersebut dikatakan mampu maka akan diberikan surat tugas yang disetujui oleh IR & OS Manajer PT Bakrie Pipe Industries.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAKRIE PIPE INDUSTRIES”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Pipe Industries ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Bakrie Pipe Industries ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan di atas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada. Hasil dari penelitian ini diharap mampu dijadikan masukan bagi peneliti masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.

2. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharap bisa dijadikan referensi untuk dikaji lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan disiplin kerja, pengembangan karir serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan dibatasi dengan mengetahui disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Agar tidak melebar dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan seperti obyek penulisan ini adalah pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries. Serta penulisan ini hanya berfokus pada disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bakrie Pipe Industries.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian yang diharap adanya penelitinin ini, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdri dari landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai desain dari penelitian, tahapan dari penelitian yang dilakukan, model konseptual penelitian yang diteliti, operasionalisasi variabel dari penelitian ini, waktu dan tempat penelitian dari objek penelitian yang dilakukan, metode

pengambilan sampel lakukan, metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dari aplikasi analisis data yang digunakan dan pembahasan analisis dari hasil yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil analisis penelitian serta implikasi manajerial.

