

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia inilah yang mendukung tercapainya kemajuan di negara-negara maju. (Ohkawa dan Kohama, 1989) dalam buku (Mila Badriyah, 2015, h. 13).

Pada era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. (M. Yani, 2012, h. 1).

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para karyawan mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

Seorang karyawan dikatakan disiplin jika bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugas yang ada di perusahaan tersebut. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat pada waktunya sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian karyawan pun dapat mengembangkan karirnya lebih jauh lagi jika menerapkan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya pada masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif karena perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karir kepada karyawan yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan pada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, karyawan selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya. (M. Kadarisman, 2014, h. 323).

Pembinaan karir tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*). Berdasarkan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial

dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar kemampuannya meningkat sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak hanya mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan. (Mila Badriyah, 2015, h. 193).

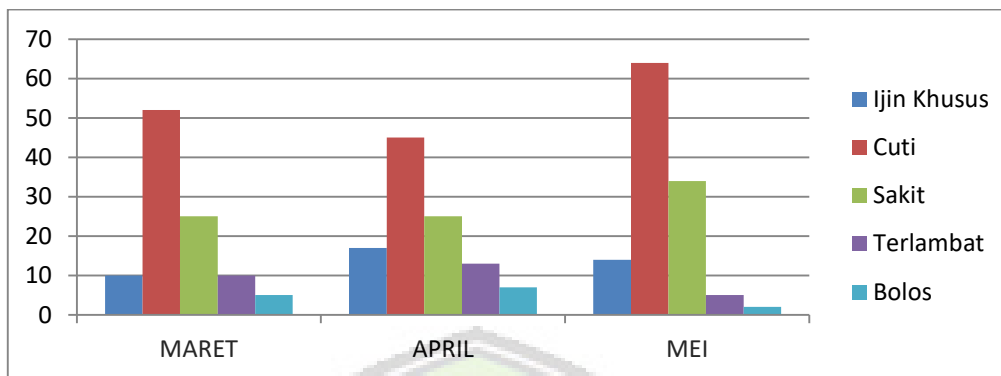
Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur yang penting untuk memberikan keunggulan yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi dan inovasi bagi kepentingan bersama selain itu sumber daya manusia yaitu aset perusahaan yang tidak ternilai, maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan oleh perusahaan. Hal yang penting untuk mengelola sumber daya manusia adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditentukan akan lebih mudah untuk dicapai. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seseorang karyawan untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, oleh karena itu kinerja karyawan dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja para karyawan seperti menerapkan disiplin kerja yang baik dan pengembangan karir kepada karyawan.

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia merupakan salah satu perusahaan lokal yang bergerak dalam bidang produksi kertas karton. Jenis produksi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia antara lain Grey Board (GB), Yellow Board (YB), White Board (WB), dan Chip Board (CB). PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia didirikan pada tahun 1972, yang berlokasi di Bekasi dan lebih tepatnya berada di Jl. Raya Babelan Km 7,8 Bekasi, Jawa Barat – 17610, sebagai perusahaan lokal yang bekerjasama dengan Thailand. Pada tahun 1981 PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia 100% kepemilikan pengusaha dalam negeri.

Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kedisiplinan, pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia kedisiplinan para karyawannya mengalami kenaikan dan penurunan disetiap bulannya. Hal ini dapat dilihat dari grafik di bawah ini :



Sumber : Data yang diolah, 2018

Gambar 1.1 Diagram Absensi Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan, seperti ketepatan waktu yang baik dan tingkat kehadiran karyawan sangat penting dibutuhkan. Dari hasil tabel berikut dapat dilihat adanya penurunan dan kenaikan dalam kurun waktu yang berbeda. Masalah yang masih dihadapi di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia terdapat pada tingkat ketidakhadiran karyawannya. Tidak hanya itu saja, keterlambatan seorang karyawan pun masih terjadi karena tingkat kehadiran seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam hal ini aspek diatas dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia tentunya sangat membutuhkan pengembangan karir untuk jenjang karirnya dimasa yang akan datang. Kendala yang dihadapi karyawan untuk jenjang karirnya, biasanya terdapat pada kinerja seorang karyawan dan yang sering dihadapi dalam jenjang karir seorang karyawan terletak pada kedisiplinannya. Jika karyawan belum maksimal dalam kedisiplinan dan kinerjanya maka manajemen akan sukar untuk meningkatkan karirnya. Karena pihak manajemen akan menilai kemampuan para karyawan dalam bekerja jika selama bekerja karyawan tersebut memiliki *performance* yang bagus sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan. Kemudian tidak hanya itu faktor lain terhadap pengembangan karir di

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu terdapat pada keputusan pihak manajemen yang terkadang mereka menilai dari kedekatan karyawan A terhadap manajemen dibandingkan dengan kedekatan karyawan B terhadap manajemen.

Jika para karyawan konsisten dengan menjalankan prosedur yang ada di perusahaan, maka pengembangan karir karyawan akan dapat meningkat, tetapi tidak lepas dari berbagai syarat dan *training*. Dengan demikian, dengan adanya pengembangan karir di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi dan kinerja para karyawan akan lebih meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil judul tentang :
“Pengaruh Kedisiplinan Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia”.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Objek yang diteliti adalah tentang pengaruh kedisiplinan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?
3. Apakah kedisiplinan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan peneliti lakukan bertujuan:

1. Mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan serta pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.
2. Bagi Akademisi
Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi kepustakaan bagi jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

Bab 1 (Pendahuluan)

Dalam penelitian ini bab 1 yang berisi latar belakang penelitian, yang mendasari peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini disebutkan juga batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

Bab 2 (Landasan Teori)

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Didalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, studi empiris, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab 3 (Metode Penelitian)

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab 4 (Hasil dan Pembahasan)

Dalam bab 4 yang berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan .

Bab 5 (Penutup)

Dalam bab 5 membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.