

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini sudah memasuki awal abad ke-21, yang mana ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di segala penjuru dalam aspek kehidupan, dampaknya adanya tuntutan akan sumber daya manusia yang berkualitas sangat tinggi. Tuntutan ini mendorong perubahan dalam sistem kehidupan manusia di abad ke-21, yang mengharuskan setiap individu pada abad ini untuk memiliki keterampilan yang berinovasi dan berkarakter (Mardhiyah, 2021). Dengan pesatnya perkembangan teknologi yang semakin kompleks akan kecanggihan, maka setiap individu harus dapat mempertimbangkan semua sumber daya manusia yang tersedia untuk mendukung kinerja yang akan memberikan dampak terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari (Rohida, 2018). Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya, sebuah perusahaan perlu menjaga dan fokus pada sumber daya manusianya (Rohaeni & Rosmawati, 2019).

Pentingnya sumber daya manusia mengatur atau mengelola sumber daya lainnya, maka karyawan harus dimotivasi oleh kinerja mereka jika ingin memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Rosyidawaty, 2018). Mangkunegara (Riadi, 2020) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan organisasi (Jumawan, 2021). Mengukur produktivitas kinerja memberikan wawasan kepada para manajer tentang pertumbuhan perusahaan (Narpati et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pada karyawan dalam suatu organisasi atau instansi maupun perusahaan, baik negeri dan swasta ialah faktor dari pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan.

Robbins (Rianto & Ocktaliani, 2019) pengembangan karir didefinisikan sebagai peningkatan posisi seseorang dalam sebuah organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi bersangkutan. Pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan dimana sebuah proses dengan pendekatan formal yang dilaksanakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki keterampilan, bakat, dan pengalaman yang mereka butuhkan sudah sesuai ketika organisasi atau perusahaan membutuhkannya (Marpaung, 2019). Dalam sebuah perusahaan, pengembangan karir diperlukan untuk menghargai keberhasilan karyawannya. Menilai kemampuan sebagai usaha untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk maju dalam karir mereka yang juga dapat berkembang dalam profesi karyawan tersebut (Panggabean et al., 2022). Menurut Priansa yang dikutip oleh (Halim et al., 2019) bahwa karyawan dengan kinerja dan produktivitas tinggi sering kali memiliki jalur karir yang lebih cepat dan lebih mulus daripada mereka yang memiliki kinerja dan produktivitas rendah.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain pengembangan karir ialah faktor disiplin kerja para karyawan. Disiplin kerja diartikan sebagai

sikap, tingkah laku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, guna menumbuhkan kesadaran dan mendorong karyawan agar tidak melakukan kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan. (Panggabean et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian (Purnawijaya, 2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai yang dibuktikan dengan selalu tepat waktu, menghargai jadwal kerja, semangat dalam bekerja, dan siap menerima sanksi jika tidak mengikuti aturan, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin yang ketat di tempat kerja bertanggung jawab menentukan bagaimana orang berperilaku dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kondisi kerja bagi karyawan (Rahayu et al., 2022).

PT Teladan Prima Agro merupakan perusahaan swasta murni yang bergerak pada sektor agribisnis, dimana PT Teladan Prima Agro ini berfokus pada pengelolaan perkebunan dan juga pabrik kelapa sawit yang berkelanjutan, serta energi terbarukan. PT Teladan Prima Agro telah berdiri dan mulai beroperasi pada perkebunan sejak tahun 2004. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Teladan Prima Agro, ada beberapa hal yang menjadi perhatian penulis yaitu terdapat adanya fenomena terkait kondisi kinerja pada karyawan PT Teladan Prima Agro.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Teladan Prima Agro**

Aspek Penilaian	Standar	2020	2021	2022
		Nilai Aktual	Nilai Aktual	Nilai Aktual
Tingkat kualitas kerja	100%	84%	86%	80%
Tingkat pencapaian kerja	100%	88%	87%	84%
Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	79%	85%	80%
Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	100%	75%	79%	73%
<b>Rata-Rata</b>	<b>100%</b>	<b>82%</b>	<b>84%</b>	<b>79%</b>

Sumber : PT Teladan Prima Agro, 2023

Keterangan :

91 – 100 = Sangat Baik

71 – 80 = Cukup Baik

81 – 90 = Baik

61 – 70 = Kurang Baik

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Teladan Prima Agro belum memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dilihat pada hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dan 2021 dikatakan dalam kategori baik, kemudian di tahun 2022 cenderung mengalami penurunan sehingga kinerja karyawan dikategorikan menjadi cukup baik. Dari hal tersebut, tentunya masih jauh dari keinginan perusahaan yang mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan memiliki faktor-faktor yang dapat memengaruhinya terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal (Syahputra, 2020). Faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi disiplin kerja, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sementara pada faktor eksternal karyawan yang terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang ada pada perusahaan karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian HRD, terdapat fenomena yang merupakan salah satu faktor eksternal karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni dari pengembangan karir.

**Tabel 1. 2 Data Pengembangan Karir PT Teladan Prima Agro**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Promosi Jabatan</b>
2021	106	6
2022	110	4
2023	119	4

Sumber : PT Teladan Prima Agro, 2023

Dilihat berdasarkan pada tabel 1.2 jumlah karyawan yang mendapat kesempatan promosi jabatan dari tahun 2021 sampai dengan 2023 cenderung tidak stabil per tahunnya, diketahui saat ini minimnya kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan dan periode untuk mengembangkan karir membutuhkan waktu yang cukup lama, dikarenakan terdapat keputusan untuk lebih memilih merekrut orang lain guna mengisi posisi jabatan yang kosong, padahal banyak karyawan internal yang bekerja sudah lama untuk bisa menduduki jabatan tersebut. Pada saat membuat keputusan terkadang dalam melaksanakan jalur karir masih memberlakukan adanya hal seperti siapa dibawa siapa atau siapa membawa siapa. Kondisi ini menimbulkan dampak bagi karyawan untuk memperlambat melaksanakan pekerjaan atau bekerja hanya dengan sekedarnya saja tidak peduli dengan kinerja perusahaan.

Terlepas dari pengembangan karir yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adapula faktor internal terlihat dari kedisiplinan kerja karyawan. Tenaga kerja yang disiplin membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang menerapkan sikap disiplin dalam pekerjaan mereka dapat menjadi lebih produktif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja

secara keseluruhan (Santika et al., 2024). Perilaku yang diduga sebagai unsur kedisiplinan kerja adalah masih kurang patuhnya karyawan pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Untuk peraturan yang berlaku di perusahaan yakni pada hari kerja senin – jum'at dengan jam kerja 08.00 – 17.00, masih terdapat karyawan yang seringkali mengalami keterlambatan pada saat masuk jam kerja kantor serta tingkat kemangkiran karyawan cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Teladan Prima Agro**

<b>Absensi</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Sakit (orang)	52	38	39
Izin (orang)	24	20	22
Alfa (orang)	7	7	8
Keterlambatan (orang)	50	51	56
Jumlah Hari Kerja nasional	248	249	249
Jumlah Karyawan	106	110	119
Presentase	44%	31%	38%

Sumber : PT Teladan Prima Agro, 2023

Dilihat pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah absensi dan keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi pada tahun 2021 yakni 44% sementara di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 31% dan kembali mengalami jumlah peningkatan lagi di tahun 2023 sebesar 38%. Dengan ini mempetunjukkan bahwa semakin adanya peningkatan presentase kemangkiran dan keterlambatan karyawan maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teladan Prima Agro”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat disimpulkan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu agar peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Teladan Prima Agro seperti pengembangan karir dan disiplin kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan yang positif kepada PT Teladan Prima Agro, serta dapat menjadi bahan dalam pertimbangan guna menentukan kebijakan perusahaan dalam pengembangan karir dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan menambah kepustakaan literatur sebagai bahan informasi serta bahan masukan pengetahuan dan contoh rekomendasi penelitian bagi peneliti lain.

#### 1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan. Batasan masalah pada variabel pengembangan karir (X1) dalam penelitian ini meliputi perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian para atasan, informasi tentang peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan, sedangkan batasan masalah pada variabel disiplin kerja (X2) meliputi tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif,

dan tanggung jawab, dan batasan masalah pada variabel kinerja karyawan (Y) meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Peneliti menyusun penelitian ini secara sistematika terdiri dari lima bab guna mempermudah dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan terkait penjelasan dari latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika dalam penulisan skripsi.

### **BAB II**

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat mengenai penjelasan yang digunakan pada landasan teori, yakni dari variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Bab ini mengulas terkait desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data, teknik sampling, metode

analisis data, serta memilih teknik pengumpulan data yang digunakan.

#### **BAB IV**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menelaah terkait profil perusahaan sebagai objek penelitian, serta hasil dari olah data, mendeskripsikan data, menganalisis data, dan pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian yang memuat sub bab kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran yang diharapkan memiliki masukan positif dari peneliti kepada pihak yang bersangkutan.

