

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting. Oleh karena itu semakin profesional yang dimiliki, maka dalam menjalankan visi, misi perusahaan akan tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi juga harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu harus diadakannya kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan terwujud dalam produktifitas perusahaan. Tak kalah pentingnya perusahaan juga harus mampu menjaga, memelihara serta meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut dengan perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dewasa ini persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, perusahaan juga dituntut untuk selalu meningkatkan dalam sektor kinerjanya. Maka dibutuhkan SDM dengan kualitas kinerja yang professional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (*skill*), motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan faktor tersebut dinilai akan mempermudah perusahaan dalam bersaing.

Kualitas sumber daya yang professional erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja disini berarti implementasi atau penerapan kemampuan seseorang dalam bidang kerja yang sudah dipercayakan kepadanya. Diharuskan dalam era globalisasi ini perusahaan mempunyai tenaga kerja dengan kualitas kerja yang baik sehingga kinerja perusahaan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Kinerja yang efektif mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang meningkat dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ada dua faktor dalam kinerja, yaitu faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas serta professional diperlukan tindakan yang

kongkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan adalah dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir.

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps dalam Fathurahman, 2013). Keberhasilan suatu organisasi dalam memperbaiki kinerjanya sangat tergantung pada sumber daya manusianya dalam bekerja secara baik individu maupun secara kelompok akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut. Kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi dan ketrampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Hasibuan & Silvy dalam Afandi 2018).

Dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan disiplin kerja yang diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan, disiplin bisa dikatakan efektif apabila karyawan juga memperhatikan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena

disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memacu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan & Sylvia 2019).

Selain disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Setiap perusahaan menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan. Menurut (Putri dalam M.Rangga 2020), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri tidak akan keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya

dan motivasi tinggi untuk mengembangkan karirnya, maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan sangat tinggi.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Yulianis 2014 dalam Pramesti, 2017)

Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja untuk peningkatan kinerja, variabel lain yaitu pengembangan karir juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Perusahaan swasta maupun pemerintahan menerapkan pengembangan karir dikarenakan tantangan bisnis dimasa sekarang semakin banyak pesaing juga tuntutan untuk mencapai target.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata unuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi,

tetapi memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan (Afiyati, 2018).

Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada dimasyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, konstekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*output*).

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalam yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Serta mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap pengembangan karir.

Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Surya Sakti (NSS) cabang Malinau dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau. Pada saat ini PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan secara perorangan maupun tim akan mendorong kinerja sumber daya manusia. Untuk menghadapi permasalahan yang akan dihadapi PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau di masa yang akan datang dengan semakin meningkatnya persaingan bisnis transportasi, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Terkait dengan latar belakang diatas, pada penelitian ini penulis tertarik untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir pada kinerja karyawan pada salah satu perusahaan transportasi yang ada di Kota Malinau. Dengan demikian penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Cabang kota Malinau Kalimantan Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kayawan di PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang kota Malinau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai pengembangan teori mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Suatu penelitian dilakukan untuk menambah pengalaman dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta dari masyarakat dan juga untuk dapat mengidentifikasi suatu masalah agar nantinya didapat jawaban yang tepat dari masalah tersebut.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Bagi pihak PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai referensi untuk pengambilan kebijakan terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4.2.3 Bagi Mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Hasil penelitian ini data memberi referensi khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan data untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan cara menambah variabelnya.