

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini banyak jenis usaha dan perusahaan, baik perorangan maupun kelompok, pemerintah atau swasta, telah dibentuk sebagai organisasi dengan pemimpin dan orang-orang yang aktif di dalamnya, pekerjaan tersebut disebut sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia adalah pengelola sumber daya lain dalam suatu organisasi atau bisnis, dan pada akhirnya berguna dan tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak ada gunanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset bisnis yang perlu dipelihara dalam perusahaan, hal ini akan memberikan manfaat, mendorong dan mengarahkan operasional perusahaan meskipun perusahaan telah memiliki banyak elemen lain yang diperlukan.

Kinerja Karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir dan disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:84) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada HRD, PT Samadista Karya Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan properti yang bergerak di bidang pembangunan dan pengembangan proyek properti, seperti apartemen, rumah, dan kantor. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan keberhasilannya, perusahaan tersebut perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Marsam, dkk, (2017:50) faktor - faktornya meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

Sebagai perusahaan properti, PT Samadista Karya Jakarta Selatan memiliki berbagai tantangan dalam mengembangkan proyek-proyek propertinya. Tantangan tersebut meliputi persaingan yang semakin ketat, perubahan regulasi, perubahan tren pasar, dan lain sebagainya. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan-karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dan baik untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Adapun paparan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan dari PT Samadista Karya Jakarta Selatan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Samadista Karya Jakarta selatan
Periode Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Target	Realisasi & Kriteria					
			2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
1	Kualitas	100%	76%	Baik	80%	Baik	72%	Cukup
2	Kuantitas	100%	74%	Cukup	85%	Baik	70%	Cukup
3	Ketetapan Waktu	100%	70%	Cukup	80%	Baik	66%	Cukup
4	Efektifitas	100%	68%	Cukup	78%	Baik	64%	Cukup
5	Kemandirian	100%	66%	Cukup	80%	Baik	62%	Cukup
Rata- rata			70,8%	Cukup	80,6%	Baik	66,8%	Cukup

Kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Samadista Karya	
Sangat Baik = 91 % - 100%	Cukup = 56 % - 75 %
Baik = 76 % - 90 %	Buruk = 0 % - 55 %

Sumber: PT Samadista Karya periode tahun 2022-2024

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian kinerja pada karyawan PT. Samadista Karya Jakarta Selatan tiga tahun terakhir yaitu periode 2022 penilaian rata-rata sebesar 70,8%, pada periode 2023 mengalami kenaikan penilaian rata-rata sebesar 80,6%, dan pada periode 2024 mengalami penurunan rata-rata sebesar 66,8% dengan kriteria cukup yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih mencapai memenuhi standar minimum.

Nilai rata-rata yang diperoleh dalam setiap periode menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum telah menunjukkan kinerja yang cukup, dalam arti cukup bahwasanya pencapaian kinerja pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan belum sepenuhnya mencapai hasil atau target yang ditetapkan. Dengan hasil temuan tersebut, dapat dilihat bahwa PT Samadista Karya Jakarta Selatan mengalami *Achievement* (penurunan) kinerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, pemberian insentif agar termotivasi. Selain itu, dukungan atasan, evaluasi kinerja yang rutin, dan peluang pengembangan karir juga penting untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih efektif dan produktif.

Kurangnya Disiplin Kerja adalah kondisi di mana karyawan tidak mematuhi aturan, prosedur, atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari keterlambatan, seringnya absen tanpa keterangan, tidak mematuhi prosedur perusahaan, hingga rendahnya produktivitas. Menurut Anshar

(2019:73) “disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan perilaku yang mencerminkan tata tertib kerja”. Adapun paparan data disiplin kerja yang penulis dapatkan dari PT Samadista Karya Jakarta Selatan sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja PT Samadista Karya Jakarta selatan
Priode Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Terlambat	Ijin	Alpha	
2022	82	240	22	24	28	74
2023	82	240	18	19	22	59
2024	82	240	20	23	26	69
Rata- Rata			20	22	25,3	67,3

Sumber: PT Samadista karya periode tahun 2022-2024

Berkaitan pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi kecenderungan naik. Tahun 2022 karyawan yang terlambat, ijin, dan alpha mencapai jumlah 74 namun ditahun 2023 mengalami penurunan dengan jumlah 59 dan tahun 2024 mengalami kenaikan dengan jumlah 69. Secara keseluruhan menunjukkan tren yang meningkat dari setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin mengenai absensi.

Dari paparan data di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan kurang baik, dengan melihat rata–rata tingkat absensi yang mengalami kenaikan setiap tahunnya, maka dari itu pihak manajemen PT Samadista Karya Jakarta Selatan harus lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan setiap karyawannya. Upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan dilakukan dengan menetapkan aturan yang jelas, memberi teladan dari atasan,

serta melakukan pengawasan rutin. Pemberian sanksi dan penghargaan, pelatihan, etika kerja, serta komunikasi yang baik juga penting untuk membentuk budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu Faktor faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan tidak hanya dari segi disiplin kerja namun dari segi pengembangan karir.

Kurangnya pengembangan karir membuat karyawan sulit berkembang, kehilangan motivasi, dan merasa tidak dihargai. Akibatnya, kinerja menurun dan risiko *turnover* meningkat. Hal ini mencerminkan lemahnya strategi SDM dalam mendorong pertumbuhan dan loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2016:69) “pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Adapun paparan data pengembangan karir penulis melakukan pra survey terhadap 30 karyawan, adapun data pra surveynya sebagai berikut.

Table 1. 3
Data Pra Surver Pengembangan Karir
Periode 2022 – 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
1	Pendidikan	Adanya fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawanya	7	23%	23	77%	30
2	Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan kepada para	9	30%	21	70%	30

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
		karyawan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan					
3	Mutasi	Saya memiliki kesempatan untuk berpindah posisi atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan	11	37%	19	63%	30
4	Promosi Jabatan	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	10	33%	20	67%	30
5	Masa Kerja	Adanya kenaikan gaji pada masa kerja karyawan yang sudah lama	12	40%	18	60%	30

Sumber: PT Samadista karya periode tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa ada 5 faktor yang menyebabkan kurangnya pengembangan karir pada karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan, antara lain dalam indikator pendidikan diperoleh sebesar 23% kemudian untuk indikator persentase pelatihan sebesar 30%, untuk mutasi

sebesar 37%, indikator promosi jabatan sebesar 33% dan yang terakhir indikator persentase masa kerja diperoleh sebesar 40%.

Kesimpulannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, berarti dia memiliki semangat yang tinggi dan berpeluang besar untuk pengembangan karir atau jabatan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan hasil kinerja secara langsung yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pedoman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, pemberian kesempatan promosi, serta bimbingan karir yang jelas.

Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, namun juga bermanfaat bagi setiap karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan. Penelitian ini dapat membantu setiap karyawan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMADISTA KARYA DI JAKARTA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi pendukung dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang lebih komperhensif dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Samadista Karya Jakarta Selatan sebagai pengambilan evaluasi maupun kebijaksanaan tentang Disiplin dan Pengembangan Karir sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan agar lebih positif.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Pamulang khususnya mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.