

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi - potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu

berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan (Anshori : 2005:103). Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins:2006:73). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya pengembangan karir.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya serta meningkatkan kedisiplinan 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. Pengembangan karir dan disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya

dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2006:75), pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam perusahaan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:193). Dengan kata lain disiplin adalah kegiatan karyawan yang berjalan sesuai prosedur kerja dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tanpa paksaan dan atas kesadaran sendiri dari karyawan itu sendiri. Disiplin sangat diperlukan bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan karyawan kegiatan perusahaan lebih teratur dan tertib. Disiplin karyawan dapat berjalan dengan baik jika seluruh elemen dalam perusahaan ikut serta menjalankan dan mengawasi proses kerja kegiatan karyawan sehari-hari. Ketidaksiplinan karyawan dapat terjadi melalui sebab atau faktor-faktor dari karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan.

PT SOCI Mas adalah salah satu perusahaan yang selama ini fokus bergerak di industri oleochemical satu industri pengolahan minyak kelapa sawit menjadi bahan-bahan kimia seperti asam lemak dan gliserin, masalah yang terjadi di PT SOCI Mas yang beralamat di Jl. Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No 2, Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara adalah penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh, penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh tingkat kehadiran

dan keaktifan karyawan dalam bekerja yang minim, karyawan cenderung tidak ditempatkan dan bahkan terlihat santai pada jam kerja sehabis waktu istirahat, banyaknya pekerjaan yang tidak tepat waktu, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal serta ketatnya dalam pengembangan karir di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCI MAS MEDAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.
3. Apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Soci Mas Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.