

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi dan meningkatnya persaingan antar bangsa mengharuskan setiap negara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan unsur organisasi yang memiliki peran penting pada segala kegiatan dalam organisasi oleh sebab itu dalam pengelolaan SDM dilakukan sedemikian rupa sehingga memiliki daya guna agar berhasil meningkatkan kinerja yang tinggi. (Ilham, 2019)

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, demikian pula halnya dengan organisasi perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapasitas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Heryanto, 2021).

Dalam era globalisasi yang semakin maju ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan daya saing sebagai badan usaha dan tidak mengurangi misi sosial yang dibawahnya, perusahaan harus merumuskan kebijakan-kebijakan strategis, efisiensi dari dalam organisasi Manajemen serta msdm. (Kharie, Sendow, & Dotulong, 2019).

PT. Perindustrian dan perdagangan Batang Hari Barisan merupakan perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet *crumb rubber*. Karet *crumb rubber* adalah karet alam yang diperoleh dari pengolahan getah atau lateks dan bahan olah karet yang berasal dari pohon karet

secara mekanis dengan atau tanpa bahan kimia. PT. Batang Hari Barisan berdiri pada tanggal 29 Januari 1985. PT Batang Hari Barisan beralamat lengkap di Jl Padang.By pass ,Betung Tebal, Lubuk Begalung Padang. tahap peremahan. Yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris no.2 dan telah disahkan oleh menteri kehakiman RI PT. Batang Hari Barisan selaku perusahaan bergerak dibidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Kondisi kinerja karyawan di perusahaan PT.Batang Hari Barisan belum maksimal dan belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, karyawan akan melaksanakan tugasnya apabila diperintah terlebih dahulu oleh atasan nya dan baru mau bekerja.hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif dan maksimal.

Walaupun program kedisiplinan dan motivasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. permasalahan tersebut meliputi kedisiplinan dan kinerja karyawan dimana setiap harinya ada karyawan yang datang terlambat. Dan juga meninggalkan tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan atau mangkir dari pekerjaan. permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Analisa Data Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan pada periode juli-Desember 2021 dan Januari 2022

No	Bagian	Tahun 2021	Tahun 2022	Keterangan
1.	Keuangan kantor	83,52	83,52	-
2.	Adm ekspor	83,93	83,9	Menurun
3.	Ass.Ka.Produksi	84,78	84,65	Menurun
4.	Adm personalia	83,89	83,75	Menurun
5.	Ass/adm pembelian	84,03	83,52	Meningkat
6.	Gilingan	83,21	83,26	Meningkat
7.	Gudang produk jadi	83,41	83,32	Menurun
8.	Satpam	83,43	83,75	Meningkat
9.	Sopir	84,00	83,64	Menurun
10.	Cutter	83,75	83,74	Menurun

Sumber: Kabag personalia PT. Batang Hari Barisan pada periode juli desember 2021 dan januari-juni 2022.

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa data kinerja karyawan PT. Batang hari barisan pada periode juli-desember 2021 dan januari-juni 2022 masih belum maksimal dari tabel diatas menunjukkan hasil kinerja karyawan yang menurun pada bagian adm ekspor yaitu dengan rata-rata 83,93 pada ttahun 2021 menjadi 83,90 pada tahun 2022, bagian Ass.Ka.produksi juga mengalami penurunan yaitu dari rata-rata 84,78 pada tahun 2021 menjadi 84,65 pada tahun 2022, dan pada bagian Adm personalia juga mengalami penurunan dari 83,89 pada tahun 2021 menjadi 83,75 pada tahun 2022. penurunan kinerja. pada bagian Ass/Adm pemebelian mengalami peningkatan dari 83,46 pada tahun 2021 menjadi 83,50 pada tahun 2022. pada bagian gilingan mengalami peningkatan dari 83,21 pada tahun 2021 menjadi 83,26 pada tahun 2022. pada bagian Gudang produk jadi mengalami penurunan 83,41 pada tahun 2021 menjadi 83,32 pada tahun 2022. pada bagian satpam mengalami peningkatan 83,43 pada tahun 2021 menjadi

83,75 pada tahun 2022. pada bagian sopir mengalami penurunan dari 84,00 pada tahun 2021 menjadi 83,75 pada tahun 2022. pada bagian cutter mengalami penurunan dari 83,73 pada tahun 2021 menjadi 83,76 pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Batang hari barisan belum maksimal dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Dengan demikian usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan. Mengingat dengan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan perusahaan di PT. Batang hari barisan, maka diperlukan adanya perhatian terhadap disiplin. pengembangan karir, motivasi, dan komitmen organisasi karyawan. Penurunan kinerja karyawan di atas didukung dari informasi yang didapatkan dari kabag personalia menurunnya kinerja karyawan disebabkan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang motivasi diri dalam bekerja masih kurang dan kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan. Selain adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Batang hari barisan. Berikut ini diperoleh informasi mengenai data masalah kedisiplinan PT. Batang hari barisan yang tergolong buruk yang diukur dari tingkat absensi karyawan PT. Batang hari barisan yang terlihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Batang Hari Barisan Tahun 2021

No	Bulan	Mangkir(m)	Sakit(s)	Izin(i)	Cuti(c)
1.	Januari	4	39	1	-
2.	Februari	1	38	-	-
3.	Maret	1	20	2	1
4.	April	10	38	1	-
5.	Mei	7	30	2	1
6.	Juni	4	25	1	4
7.	Juli	5	29	2	-
8.	Agustus	10	23	11	2
9.	September	4	14	4	7
10.	Oktober	5	34	-	-
11.	November	4	30	3	3
12.	Desember	3	34	3	8

Sumber: Kabag Personalia PT. Batang Hari Barisan

Dari tabel 2.2 diatas terlihat bahwa absensi karyawan PT. Batang hari barisan dikategorikan buruk. karyawan yang mangkir dari pekerjaan selalu berfluktasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai agustus walaupun dari bulan September sampai desember mengalami penurunan.

Dengan demikian dari penjelasan tabel 2.2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Batang hari barisan dapat dikatakan dalam kategori buruk dan belum memenuhi penilaian perilaku kerja, masih banyaknya karyawan yang mangkir dari pekerjaan, izin dari pekerjaan dan banyak yang beralasan sakit tiap bulannya. Karyawan yang mangkir dan sakit lebih banyak dan menonjol serta absensi tiap bulan nya mengalami fluktuatif (tidak tetap). Ketidaktepatan waktu pulang karyawan yang sudah ditetapkan PT. Batang hari barisan yaitu masuk pukul 07.00 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB. Dengan demikian banyaknya karyawan PT. Batang hari barisan tidak bertanggung jawab

dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin dirinya tergolong buruk menunjukkan perilaku kerja karyawan tidak baik.

Berkaitan dengan tingkat absensi karyawan yang buruk hal tersebut didukung observasi awal yang telah dilakukan penulis pada PT. Batang hari barisan yang sering meninggalkan pekerjaan tanpa mendapat sanksi maupun teguran dari atasan. Inilah yang menyebabkan banyak karyawan yang terus mengulang kesalahan buruk yang sama setiap harinya. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan dari data absensi PT. Batang Hari Barisan terlihat masih kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi perusahaan begitupun organisasi yang kurang memiliki komitmen terhadap anggotanya terlihat dari kurangnya perhatian atasan PT. Batang Hari Barisan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, kurangnya atasan atau kepala organisasi dalam merasakan puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaan dan imbalan yang diterima oleh karyawan. Sama halnya dengan pengembangan karir karena tidak adanya pengembangan karir yang jelas menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

Menurut (C. A. Nugraha & Sari, 2020) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi.

Menurut (Pramesti, N. K. M. A., Landra, N. dan Widiadnya, 2021) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan

tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. disiplin kerja dalam menjalankan aktivitas atau kehidupan sehari-hari. masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat waktu maupun tempat apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan tepat waktu tidak akan pernah terlambat.

Menurut (Pratama & Pasaribu, 2020) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Menurut (Wahyudi, 2018) Menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka memperoleh karir yang diinginkan. Pengembangan karir amat diharapkan oleh setiap karyawan akan hendak memperoleh hak-hak atas apa yang didapatkan sebelumnya baik dari segi material ataupun non material dalam pengembangan karir sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dalam setiap individu (karyawan) yang bekerja akan prestasi, jasa atas pengorbanan yang disumbangkan dalam organisasi. implementasi penilaian sebagai salah satu fungsi kualitas kinerja instansi pemerintah. Dilaksanakan baik memahami program atau kegiatan yang tidak memenuhi target dan sudah memenuhi target kinerja.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut (Syarifuddin Hasibuan, Lesmana, & Permata Sari, 2021) Menyatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan seseorang

untuk bertindak.

Menurut (Fahad & Kistyanto, 2021) Komitmen organisasi adalah sikap setia dan keinginan tidak ingin meninggalkan organisasi dengan cara bertahan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati, 2020) Menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seseorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, dalam organisasi tentunya banyak cara yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan kinerja jalannya organisasi atau perusahaan pasti akan diwarnai oleh kedisiplinan individu dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi yang menjadi faktor mediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslimat & Wahid, 2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor cipondoh, mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (D. A. Nugraha, Nadeak, Martini, & Suyaman, 2022) Nugraha dengan judul pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Diah & Nugraheni, 2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan hotel chanti semarang. Mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (M. Rahmawati, Juwita, Rahmawati, Juwita, & Organisasi, 2019) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah lantabur. Mengatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang. **“Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Batang Hari Barisan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja sebagian karyawan PT. Batang Hari Barisan masih rendah
2. Pengembangan karir karyawannya masih belum optimal

3. Motivasi karyawan dalam bekerja masih tergolong rendah
4. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Batang Hari Barisan kurang optimal
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Batang Hari Barisan dalam menyelesaikan pekerjaannya
6. Kemampuan karyawan PT. Batang Hari Barisan dalam bekerja kurang optimal
7. Karyawan PT. Batang Hari Barisan masih sering mangkir dari pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu disiplin kerja sebagai X1, pengembangan karir sebagai X2, motivasi sebagai X3, komitmen organisasi sebagai X4 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. pada PT. Batang Hari Barisan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Batang Hari Barisan?

5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain:

1. Bagi penulis dan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, Pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang, disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.