

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan di semua perusahaan. Perusahaan akan bekerja keras untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kuat dan berkualitas tinggi yang akan mendukung efektivitas internal perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan bisa berjalan dengan baik apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia tersebut berjalan dengan baik, dengan sumber daya manusia yang baik akan bisa membawa perusahaan menjadi lebih maju, dan juga apabila sumber daya manusia tersebut baik dan loyal maka akan membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan itu dapat memberikan sebuah penghargaan yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja. Dikarenakan pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sumber daya manusia yang berada di suatu perusahaan terdiri dari beberapa hal yaitu: upaya, keterampilan atau kemampuan semua karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia itu sangat penting dan diperlukan untuk perkembangan perusahaan, dengan melakukan penerapan strategi yang sudah di rencanakan oleh para pimpinan perusahaan (Hotner Tampubolon, 2016). Pada kenyatannya SDM itu meliputi manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi, perusahaan, dan instansi – instansi. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan dan

lingkungan dalam perusahaan, salah satunya melalui pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Langsung atau secara tidak langsung, pengembangan karir dan disiplin kerja membantu meningkatkan kinerja bagi karyawan (Janićijević et al., 2018).

Manajemen personalia dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam hal mengelola dan memfasilitasi karyawan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2015). Bagian penting dari adanya perusahaan yaitu dengan memiliki karyawan, karena karyawan itu sekelompok orang yang bekerja dan melaksanakan semua kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki peran yang penting di perusahaan dalam melaksanakan semua kegiatan yang ada sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan perusahaan meliputi banyak bagian seperti memiliki tanggung jawab mereka sendiri dan Keterkaitan antar bagian membuat kinerja perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan karyawan dilakukan dengan metode berikut ini dalam skala angka yang besar bukanlah tugas yang mudah. Oleh karena itu untuk menumbuhkan kader-kader yang dapat menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan membutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat. dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan contoh dan manfaat dari pemimpin, memotivasi karyawan, dan memperhentikan kinerja karyawan di tempat kerja. Sejalan dengan hal itu Santoso & Sidik (2020) juga memaparkan kinerja sebuah perusahaan ditentukan dari seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh karyawan itu sendiri atau dengan kata lain sumber daya manusia menentukan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Saat ini, salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana menjaga kinerja karyawan tersebut di sebuah perusahaan. Secara umum setiap perusahaan itu memiliki standar kinerja yang berbeda – beda, melihat realita saat ini banyak perusahaan yang kurang mampu memaksimalkan potensi dari karyawannya sehingga perusahaan terkesan tidak optimal dalam menerapkan kinerja karyawan yang baik. Sebagaimana data atau survei dari Humaniora Indonesia Human Capital Study pada tahun 2015, survei yang diikuti oleh 64 perusahaan bahwa 1 dari 10 karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dan 52% karyawan menawarkan tempat mereka bekerja sebagai tempat yang bagus untuk bekerja. Berdasarkan survei diatas menunjukkan berbagai permasalahan yang mengakibatkan beberapa karyawan mengundurkan diri (Sumarto, 2016). Berhubungan dengan hal itu, penelitian dari Santoso & Sidik (2020) mengenai kinerja karyawan bergantung terhadap ciri – ciri pada setiap individu masing – masing karyawan. Seseorang dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab perusahaan kepada para karyawannya dalam memberikan kualifikasi dan pengalaman tertentu, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan dengan baik, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga dan berjalan dengan optimal (Massie, 2015). Pengembangan karir suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia (Human Resources). Di mana sumber daya manusia memiliki kepribadiannya masing-masing. Setiap organisasi akan selalu

mencoba meningkatkan kinerja karyawannya, agar mencapai tujuan dan visi organisasi.

Disiplin kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menuntun kehidupan manusia untuk meraih tujuan dan kesuksesan mereka di tempat kerja, karena tanpa disiplin tidak bisa ada standar untuk pro dan kontra perilaku mereka. Selain itu, pengembangan perusahaan swasta dan pemerintah pada dasarnya memang membutuhkan pekerjaan karena pengembangan karir menghadapi pesaing dan menghadapi tantangan bisnis masa depan. Disiplin kerja juga sangat penting bagi karyawan perusahaan, karena merupakan disiplin harus selalu ditanamkan pada karyawan. Penanaman yang terus menerus akan menyebabkan disiplin tersebut menjadi hal yang tabu untuk setiap karyawan di berbagai perusahaan.

Kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak ada artinya jika tidak dilandasi dengan semangat dan kemauan yang tinggi sehingga memungkinkan mereka untuk mendorong diri ke tingkat yang lebih tinggi dan berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semangat kerja merupakan motivasi bagi seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika seseorang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan hal tersebut maka ia tidak akan menghasilkan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan tidak akan selalu mengalami peningkatan terkadang juga kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan. Untuk menentukan hal tersebut perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang merupakan salah satu perusahaan air minum milik daerah yang diberi wewenang untuk mengelola dan mengusahakan sumber – sumber air minum yang ada dengan tujuan adalah untuk meningkatkan daya guna dan daya kerja perusahaan daerah yang bergerak pada bidang penyediaan air minum sebagai salah satu unit kegiatan ekonomi yang berfungsi untuk menyelenggarakan pemanfaatan umum. PDAM berletak di Jl. Veteran No.8, Magelang, Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang, Jawa Tengah 56117. Pada saat ini PDAM sudah memiliki kurang lebih sebanyak 96 karyawan.

Fenomena yang terjadi di PDAM ini tidak lepas dari keterkaitan persoalan yang berhubungan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja, hingga saat ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti lambatnya perubahan peningkatan karyawan sehingga karyawan itu sendiri masih cenderung dengan situasi dan kondisi kerja yang sama, dan tidak ada perubahan, masih banyak karyawan yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kurangnya profesionalitas perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan seperti banyak karyawan yang masih datang terlambat dan juga tidak teraturnya jam istirahat di perusahaan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faustyna (2015) menemukan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Silitonga & Andri (2017), menemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Vilantina & Rahayu (2019) menemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara

variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.

Meskipun sebagian besar dari penelitian menunjukkan hasil yang sama, namun masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian seperti yang dipaparkan ada tabel *research gap* dibawah ini:

Tabel 1.1

***Research Gap* pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Penelitian (Tahun)	Hasil	Gap
Setyo & Saryanti (2019)	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Kebakkramat Kab. Karanganyar.	Inkonsistensi hasil antara pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Setyaningrum (2019)	Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur UP3 Ponorogo	

Berdasarkan uraian masalah diatas maka dibutuhkannya penelitian untuk memberikan solusi terhadap masalah yang ada. Oleh karena itu peneliti fokus

mencoba untuk mengkaji “**Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis telah mengidentifikasi masalah - masalah yang ada sebagai berikut :

- 1) Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Menganalisis signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung :

- 1) Manfaat Teoritis :

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Magelang.

- 2) Manfaat Praktisi :

Bagi organisasi bisa memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama pengembangan karir terhadap disiplin kerja.

3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya