

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan target dan tujuan perusahaan (Setiawan, 2018). Hingga saat ini, kinerja dari karyawan suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor usaha. Dalam perusahaan sendiri, kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Roni, 2023). Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Akhyadi, 2015). Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya

dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2018). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya (Roni, 2023)

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Roni, 2023).

Pegawai merupakan kekayaan pertama dalam organisasi yang digunakan sebagai pekerja keras dari semua pekerjaan yang ada. Pegawai mempunyai indra, daya ingat, karakter dan kepribadian yang tidak sama. Kewajiban pegawai dalam sebuah organisasi yaitu melaksanakan tugas yang telah ditunjuk untuknya sebagai penghargaan dari perihal kerja yang diperbuat, supaya kinerja pegawai dapat meningkat. Pegawai tidaklah alat dan bisa disuruh apapun guna mewujudkan keinginan organisasi, tetapi kekayaan penting organisasi yang wajib dihargai dengan tulus. Maka dari itu, organisasi dan pegawai wajib bisa saling berkolaborasi guna menghasilkan kedisiplinan disetiap melaksanakan tugas kerja (Parinsi, 2021).

Disiplin juga pengaruh yang bisa membuat prestasi kerja pegawai meningkat. Disiplin dilihat dari subjek perusahaan, bisa dijabarkan sebagai kepatuhan tiap pegawai organisasi terhadap tata tertib yang ada dalam suatu instansi, yang dapat diraih lewat tingkat laku yang bijak guna memperoleh ketertiban, kerukunan, dan kondisi-kondisi bagus lainnya. Kebiasaan pegawai yang tidak tertib bisa dituangkan pada beberapa kegiatan, seperti tingkat daftar hadir, tidak berada dalam tempat kerja, menghasilkan nilai buruk, panjang tangan, ngantuk saat kerja, dan lain-lain. Perilaku itu bisa menjadikan keinginan yang lebih banyak terhadap tiap pegawai guna memberikan kinerja yang baik (Parinsi, 2021).

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Zulrachman, 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana, ditemukan suatu fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Diketahui bahwa prestasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan pemenuhan target produksi perusahaan yang belum dapat terpenuhi. Adapun data target produksi PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana dapat peneliti tunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Target Produksi PT. Sampurna Dua Kuningan Tahun 2020-2023**

Nama Produk	2020		2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Kaki Meja	400	500	140	157	200	237	200	179
Tongkat Komando	100	120	90	103	100	110	100	97
Plat Nomor Polisi	200	240	200	221	200	208	100	100
Lampu	60	80	50	76	70	90	150	122
Souvenir	100	150	20	27	3	3	20	18
Tutup Meja Cinmar	70	90	2000	2300	1000	1750	2000	1800
Total	930	1180	2500	2884	1573	2398	2570	2316

**Sumber: Hasil Wawancara Peneliti (2024)**

Mengacu pada tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa penjualan produk dari PT. Sampurna Dua Kuningan mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuasi, terutama di tahun 2023, mengalami penurunan penjualan

atau tidak sesuai dengan target. Masalah ini disebabkan karena beberapa permasalahan di antaranya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan prestasi menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jumlah karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan dan akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan prestasi kerja. Dalam jangka panjang hal tersebut dapat berdampak pada prestasi kerja perusahaan. Masalah lain adalah karyawan yang belum memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan saat ini. Dilihat dari sikap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap senang mencari alasan saat mengerjakan tugasnya sehingga tidak antusias dalam bekerja dan terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat bekerja. Dilihat dari kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja masih lemah hal tersebut dapat dilihat saat atasan memberikan cara penerapan dalam sebuah pekerjaan.

Kemudian, mengenai kualitas sumber daya manusia PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana yang belum baik ditandai dengan karyawan di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana belum memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, tidak memiliki kreativitas, tidak memiliki inisiatif dan kemampuan penyelesaian masalah dengan baik dalam pekerjaan, serta tidak memiliki wawasan atau pandangan kedepan mengenai jenjang karirnya serta pandangan dalam pekerjaan yang dikerjakan. Keadaan ini tentunya akan sangat

mempengaruhi prestasi kerja perusahaan, tidak terkecuali di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah pengembangan karir mereka yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat kualitas sumber daya manusia yang optimal.

Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana yang masih sangat rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik dan sebagainya. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja output serta keandalan dalam bekerja.

Selain berdasarkan permasalahan di lapangan, peneliti meneliti judul ini dikarenakan ada perbedaan-perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan (Nopri Ariansyah dan, 2023) menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Imelda, 2022).

Penelitian yang dilakukan (Parinsi, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun penelitian lain

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ((Filliantoni, 2019).

Penelitian lain dilakukan (Zulrachman, 2023), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun penelitian (Wibowo, 2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Merujuk pada permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana terkait bagaimana **“Pengaruh Kualitas SDM, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas SDM (X1), disiplin kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3)
- b. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y)
- c. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana
- d. Responden penelitian ini yaitu karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan sesuai latar belakang di atas, terdapat beberapa fenomena permasalahan pada PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana sebagai berikut:

- a. Terjadinya fluktuasi target produksi selama 4 tahun mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 seperti yang terlihat dalam tabel 1.1.
- b. Kurang disiplinnya karyawan dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat, tanpa izin, dan menunda pekerjaan.
- c. Tingkat kualitas sumber daya manusia di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana yang masih sangat rendah dikarenakan belum memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, tidak memiliki kreativitas, tidak memiliki inisiatif dan kemampuan penyelesaian masalah dengan baik dalam pekerjaan, serta tidak memiliki wawasan atau pandangan kedepan mengenai jenjang karirnya serta pandangan dalam pekerjaan yang dikerjakan.
- d. Pengembangan karir karyawan di PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana juga masih sangat rendah dikarenakan kurang adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan ke karyawannya.
- e. *Research gap*  
Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:
  1. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana?
  2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana?
  3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana?

4. Bagaimana pengaruh kualitas SDM, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampurna Dua Kuningan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang SDM dalam kaitannya antara rencana pengembangan karir, peningkatan disiplin kerja serta kualitas SDM dan dampaknya terhadap peningkatan

prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi keilmuan maupun sebagai masukan kepada perusahaan PT. Sampurna Dua Kuningan Juwana juga perusahaan lain yang membutuhkan hal-hal baik apa saja yang harus tetap dipertahankan maupun yang masih perlu ditingkatkan serta dapat dijadikan bahan untuk evaluasi terhadap program pengembangan karir, disiplin kerja serta kualitas SDM yang sudah dijalankan.