

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya,

maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Ambarwati (2016:6) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan Alimah (2017:35) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012:11).

Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan pegawai (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai tersebut hingga pengembangan karirnya.

Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk pegawai adalah perusahaan yang tidak menilai pegawai sebagai aset penting bagi perusahaan, karena pegawai juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara *continue* membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*output*). Penelitian oleh Henilia Yulita (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mensejahterakan pegawai dengan cara memberikan hak dan mencukupi kebutuhan para pegawainya yang disesuaikan dengan fungsi, peranan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, peneliti tertarik mengambil judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari tiga sudut pandang sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka pada perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja pegawai dan dapat turut serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi pegawai Graha Bumiputera di Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dengan melihat dari faktor disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir.