

1.1 Latar Belakang

Kemajuan pertumbuhan organisasi di sebuah Negara ditentukan dari sejumlah faktor esensial, khususnya aset alam sekitar dan SDM yang telah ada. Dari kedua sumber daya tersebut, hal terpenting serta kemampuan maksimal bagi pengembangan usaha bisnis pada pencapaian prestasi ialah berasal dari sumber daya manusianya. Sumber daya ini ialah mereka yang melukis sebagai penggerak suatu instansi, baik lembaga maupun kelompok dan berfungsi sebagai milik yang harus diajarkan dan dikembangkan. (Eki Wulanfitri Sumartik, 2020)

Manajemen SDM ialah kegiatan yang menata bagaimana Anda memperoleh tenaga kerja, memperluas, memberikan pembayaran, pemeliharaan dan pemisahan karyawan melalui teknik kontrol dalam perjalanan untuk memperoleh keinginan organisasi. manajemen sumber daya manusia nasional mencakup rantai keputusan termasuk hubungan kerja keras yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan perusahaan, kemampuan yang terkait dengan informasi kependudukan yang dimiliki dengan bantuan tempat atau negara. yang dapat digunakan untuk memenuhi keinginan manusia (Yuli, 2017, hlm. 15).

Pengelolaan sumber daya manusia yang bermanfaat di Indonesia sendiri tetap perlu mendapat perhatian khusus agar dapat bersaing di seluruh dunia. Hal ini akan terlihat dari harga dan peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia. Menurut *Human Development File of the United Nations Development Program* (UNDP), biaya Human Development Index Indonesia tahun 2014 menjadi 0.684. Meski ada pergerakan naik yang tidak jauh dari tahun-tahun sebelumnya, namun booming ini tetap membuat Indeks Peningkatan Manusia Indonesia berada pada tingkat stagnan di kelas menengah lembaga perbaikan manusia. Peran ini menempatkan Indonesia pada peringkat ke 110 dari 188

negara. antara tahun 1980 dan 2014, harga Indeks Perbaikan Manusia Indonesia dikalikan dari 0,474 menjadi 0,684, sebuah ledakan sebesar 44,3% atau pertumbuhan umum tahunan sekitar 1,08 persen. (Mangkunegara, 2017, hlm. 38) “Pengendalian bantuan manusia ialah planning, organizing, pengkoordinasian, penegakan, pengawasan pengadaan, pengembangan, pengupahan, integrasi, serta pemisahan tim pekerja dalam perjalanan untuk menggapai sasaran dari organisasi. Sasaran ini meliputi produktivitas, kinerja, pendapatan, dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan”.

Performance atau kinerja biasa adalah gambaran tingkat pencapaian implementasi suatu perangkat lunak yang menarik atau petunjuk dalam memahami tujuan, sasaran, visi serta upaya dari organisasi yang tertuang dalam rencana yang strategis. Kinerja secara keseluruhan bisa dinilai dan ditakar apabila seseorang maupun organisasi pegawai sudah memiliki standar untuk kebutuhan keberhasilan yang ditetapkan melalui suatu instansi (Moeheriono, 2012). Sementara itu, sejalan dengan Rivai (2012) menyatakan bahwasannya kinerja biasa ialah tindakan aktual yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai gambaran dari keseluruhan kinerja yang dihasilkan dengan bantuan karyawan sesuai dengan posisinya dalam instansi, suatu perusahaan ingin membantu Orang-orangnya. Dalam bentuk reformasi tenaga sebagai cara untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui organisasi. Meningkatnya kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi adalah pilihan karyawan yang berjalan pada perusahaannya.

Kinerja keseluruhan setiap pekerja dapat diturunkan dengan bantuan menempatkan karyawan dalam posisi yang tepat dan memberikan pendidikan kepada karyawan. Rencana bantuan manusia dirancang untuk memastikan bahwa keinginan lembaga atau kelompok mengenai keinginan karyawan akan terpenuhi dengan benar. Perencanaan pembuatan aset manusia merupakan ciri

utama yang ingin diterapkan dalam suatu perusahaan. Manajemen bantuan manusia berbasis kompetensi adalah konsep kontrol yang menghubungkan aktivitas bantuan manusia dalam perusahaan dengan kemampuan dasar untuk unggul.

Terdapat unsur yang memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawan, yakni mata pelajaran seni lukis. lapangan adalah fokus dan kemauan seseorang untuk mentaati segala kebijakan serta norma sosial yang diberlakukan perusahaan. Pengertian pengakuan ialah pola pikir individu yang dengan senang hati taat pada segala kebijakan serta menyadari kewajiban dan tugasnya. lahan yang berlebihan akan memacu dan membangkitkan semangat kerja untuk melaksanakan dengan baik sesuai dengan keinginan majikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 98) yang diubah menjadi "Disiplin ialah titik fokus serta keinginan individu untuk mematuhi seluruh pedoman dari perusahaan serta sejumlah norma sosial". Dalam menjalankan tugas, lapangan merupakan alasan dari terjadinya kendala pada perusahaan bisnis, tingkat disiplin yang rendah adalah masalah yang sering ditemukan. Berdasarkan hasil dari prastudi dari yang dilakukan penulis, ketimpangan berikut terjadi dimana ketika perusahaan menjual program kinerja keseluruhan yang efisien, namun dalam organisasi ini subjek kinerja menunjukkan tren yang tidak menguntungkan, layanan penting sekarang belum dijalankan dengan baik, misalnya datang terlambat, sering pulang kerja sebelum waktunya.

Kemajuan Teknologi Data dan Korespondensi saat ini semakin pesat, inovasi adalah sekumpulan perangkat yang mendukung karyawan dalam bekerja yang diselimuti dengan data dan menyelesaikan beberapa tugas yang berkaitan pada penanganan data. Inovasi surat menyurat ialah peralihan ataupun gadget yang mengkonsolidasikan perspektif sosial dengan memberikan kemungkinan pada masing-masing orang untuk memperoleh, mengirim, serta

memperdagangkan data dengan orang lain. Maka dari itu, masing-masing seseorang bisa mengamati data atau data yang diperlukan dengan melalui inovasi korespondensi. Inovasi terkomputerisasi saat ini merupakan bagian penting dari aset organisasi dan administrator menggunakannya dalam bisnis sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan organisasi.

Ditemukan banyak elemen yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja dari seseorang, yakni pengembangan karir, dengan tujuan agar perwakilan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kapasitas kerja seorang pekerja yang memberdayakan perluasan pelaksanaan untuk mencapai panggilan yang ideal. Pengembangan karir yang dijunjung organisasi, mengantisipasi kritik dari pekerja sebagai eksekusi yang sempurna. Marwansyah (2014:208) mengatakan bahwasannya peningkatan profesi ialah sebuah latihan dari mengembangkan diri yang dilakukan individu dalam memahami perencanaan dari panggilannya sendiri. Riset dari Pratiwi (2015) mengamati bahwasannya pengembangan dari kari memberikan dampak yang baik bagi pelaksanaan perwakilan. Konsekuensi dari penelitian Oduma (2014) memberitahukan bahwasannya pengembangan karir memberikan dampak yang juga baik bagi pelaksanaan pekerja. Penelitian Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pekerja. Hal tersebut memberitahukan bahwasannya dengan mengembangkan karir, pegawai merasa ada keyakinan terhadap panggilan yang hendak ditekuni mulai sekarang, sehingga disesuaikan dengan pemberian eksekusi yang ideal.

Objek penelitian ini yaitu di PT Multi Niaga Energi Surabaya yang beralamatkan di Jl. Villa Bukit Mas Blok RF No.7, Dukuh Pakis, Kec. Dukuhpakis, Kota Surabaya, Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang Pelayanan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak (Solar Industri / HSD) di seluruh Republik

Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis kepada HRD PT Multi Niaga Energi Surabaya, ditemukan adanya fenomena masalah bahwa perencanaan tenaga kerja setiap awal bulan selalu dilakukan berkala, melalui briefing dan rapat kerja pimpinan, lalu dari aspek kedisiplinan karyawan kurang begitu bagus pada penjalanan tugas inti dan fungsi dari setiap bidang. Kurangnya kedisiplinan pegawai tersebut dilihat dalam absensi kehadiran setiap hari kerjanya, dan dibawah ini merupakan data absensi kehadiran pegawai yang aktif bekerja pada periode bulan januari sampai desember 2020 di PT Multi Niaga Energi Surabaya.

Tabel 1.1
Data absensi Pegawai PT Multi Niaga Energi Surabaya
Periode 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir			Jumlah Pegawai Hadir		Tingkat Absensi (%) $h=d/b*100$	Tingkat Keterlambatan (%) $i=g/f*100$
		S	I	A	Tepat Waktu	Telat		
Januari	62	5			50	7	8,06	14
Februari	62	9	2	1	40	10	19,3	25
Maret	62	6	1		45	10	11,2	22,2
April	62	8	1	3	41	9	19,3	21,9
Mei	62	9		1	47	5	16,1	10,6
Juni	62	4	3		45	10	11,2	22,2
Juli	62	6			50	6	9,6	12
Agustus	62	8	4	2	38	10	22,5	26,3
September	62	7	2		50	3	14,5	6
Oktober	62	9			49	4	14,5	8,1
November	62	6	2		50	4	12,9	8
Desember	62	3	6	1	40	12	25,8	30

Sumber : Data Telah Diolah

Berlandaskan data pada tabel diatas, biaya absensi dan keterlambatan karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya menunjukkan bahwa tingkat absensi

dan keterlambatan tertinggi pada karyawan PT Multi Niaga Energi Surabaya pada tahun 2020 terjadi pada bulan Desember.

Melalui latar belakang yang telah peneliti jelaskan, peneliti tertarik mengambil judul riset **“Pengaruh Perencanaan Tenaga Kerja, Disiplin Kerja, Teknologi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya?
2. Apakah perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya?
3. Manakah yang berpengaruh dominan diantara perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapati secara parsial pengaruh perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir di PT Multi Niaga Energi Surabaya
2. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh signifikan positif perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan diantara perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Multi Niaga Energi Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan beberapa hal yang telah disebutkan diatas, maka riset ini bermanfaat sebagai:

1. Secara akademis

Manfaat pendidikan dalam riset ini adalah untuk media acuan terhadap riset sejenis yang nantinya hendak menggunakan konsep dan dasar penelitian yang identic, khususnya mengenai SDM yang berhubungan pada unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

2. Faktor perkembangan klinis

Output dari riset ini dipakai untuk menunjukkan teori serta menaikkan tingkatan repertoar klinis pada objek penelitian tentang manajemen SDM, khususnya pada perusahaan.

3. Praktis

a) Untuk perusahaan

Output dari tinjauan ini diinginkan bisa memberikan data dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan agar dapat lebih sempurna lagi di waktu mendatang.

b) Untuk peneliti lainnya

Output dari riset ini bisa dipakai untuk menghubungkan pada pembuatan riset serupa mengenai sejumlah faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan yang meliputi perencanaan tenaga kerja, disiplin kerja, teknologi dan pengembangan karir.