

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan akan semakin terlihat perkembangannya jika memiliki SDM yang baik, dan bisa disebut sebagai aset penggerak terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan SDM memiliki akal dan raga yang mampu untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan cara yang sangat signifikan. Mengingat banyak hal yang menjadi aset penting bagi perusahaan untuk perkembangannya, maka salah satu hal penentu yaitu dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi dan loyalitas tinggi kepada perusahaan. Jika kompetensi dan loyalitas dari karyawan memiliki nilai yang tinggi maka perusahaan akan semakin berkembang dengan cepat menuju tujuan atau Visi dan Misi dari perusahaan sendiri. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan SDM yang ada, jika bisa mengolah dan memanfaatkan dengan baik maka tujuan perusahaan semakin cepat diraih.

Perusahaan yang ingin berkembang bisnisnya maka harus memiliki strategi bisnis yang baik. Menurut Anthony dan Elhama, Strategi merupakan pola tujuan dan juga sebuah kebijakan dari rencana besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik pola dan juga kebijakan yang telah disusun sedemikian rupa tersebut mampu memberikan definisi bisnis perusahaan akan berkembang menjadi sebesar dan seterkenal apa. Ada beberapa faktor yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan baik dari internal dalam perusahaan maupun eksternal luar perusahaan. Untuk SDM ini sendiri termasuk dalam faktor internal yang merupakan faktor vital bagi keberhasilan perusahaan. Menyangkut hal tersebut maka SDM yang ada diharuskan memiliki kedisiplinan dan juga komitmen

pada perusahaan yang nantinya akan berefek pada pengembangan karir dan kepuasan kerja di perusahaan.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan yaitu memperbaiki kinerja dari SDM yang ada di perusahaan, hal internal ini mengakibatkan dampak yang besar dalam perkembangan perusahaan. Menyatukan individu yang memiliki pemikiran dan karakter yang berbeda merupakan hal yang cukup sulit, sehingga dibutuhkan banyak pola strategi dan juga kebijakan yang harus diterapkan. Kemudian terbentuklah kebijakan yang mengatur mengenai kedisiplinan karyawan, kebijakan dan pola komitmen karyawan kepada perusahaan. Seperti yang sebelumnya ditulis, perkembangan perusahaan akan berlangsung dengan cepat menuju Visi dan Misi perusahaan, hal tersebut juga bisa berdampak pada perkembangan karir yang terjadi pada karyawan, perkembangan karir yang dimaksud bisa diibaratkan sebagai hadiah atau rewards yang diperoleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan agar karyawan semakin menyadari bahwa mereka juga ikut andil dalam perkembangan perusahaan sehingga perlu diberikan apresiasi dalam bentuk pengembangan karir dari masing-masing karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan juga memiliki statistic kinerja yang cenderung stabil naik ke atas.

Kedisiplinan sendiri memiliki artian yang cukup luas sehingga banyak dari penelitian terdahulu yang memiliki artian atau kesimpulan yang berbeda. Namun pada hakekatnya disiplin merupakan sebuah hal yang dapat dilatih dari SDM nya, mengapa demikian? Dikarenakan disiplin bukan merupakan sebuah hal mutlak yang langsung didapatkan oleh SDM sejak lahir, sehingga akan ada banyak penyesuaian dari kedisiplinan yang diterapkan oleh keluarga, lingkungan sekitar maupun tempat kerja. Oleh karena hal itu, kedisiplinan seseorang memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan masing-masing dari Sumber Daya tersebut. Disini perusahaan diharuskan untuk memberikan ketegasan dan juga pengarahan agar SDMnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi kepada hal-hal yang ada di

perusahaan, misalkan saja adanya peraturan dan sanksi yang dapat diterapkan oleh perusahaan sebagai bahan untuk melatih kedisiplinan setiap SDM yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dari masing-masing karyawan, sehingga kedisiplinan harus diterapkan kepada diri karyawan agar kinerja semakin membaik dan deskripsi pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan hasil yang baik dan berdampak positif kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kemudian komitmen pada perusahaan juga memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Menurut beberapa jurnal disebutkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan nya merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan atau SDM yang ada di dalam perusahaan dikarenakan SDM yang ada akan memihak sebuah perusahaan dengan sebuah keinginan bahwa tujuan dari perusahaan tersebut tercapai dan akan melakukan prosedur tanggung jawab yang diberikan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai dan perkembangan bisnis perusahaan akan semakin meningkat.

Penerapan 2 faktor seperti kedisiplinan dan juga komitmen karyawan dapat diimplementasikan dengan baik dan akan menghasilkan perkembangan bisnis yang bagus dalam perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan timbal balik berupa pengembangan karir dari masing-masing karyawan. Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan bertujuan sebagai *reward* atau penghargaan bagi karyawan atau SDM perusahaan yang berkontribusi dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut beberapa ahli disebutkan bahwa pengembangan karir dalam sebuah perusahaan merupakan hal wajib yang harus diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dikarenakan setiap karyawan yang ada dipastikan memiliki titik jenuh dan akan merasa tidak dihargai kinerja dan komitmen nya pada perusahaan jika tidak

diberikan sesuatu yang setidaknya menganggap bahwa SDM pada perusahaan itu juga penting untuk diberikan penghargaan sebagai bentuk terimakasih perusahaan atas kedisiplinan dan juga komitmen mereka kepada perusahaan.

Selain pengembangan karir, akan ada juga tingkat kepuasan kerja karyawan atau SDM. Tingkat kepuasan kerja SDM yang berada di perusahaan juga patut menjadi pertimbangan dikarenakan dapat berkaitan dengan kedisiplinan dan juga komitmen karyawan kepada perusahaan. Sehingga dari titik ini perusahaan perlu berperan aktif untuk memonitoring karyawan nya. Jika ada karyawan yang memberikan complain atau masukan maka pihak perusahaan perlu mengadakan evaluasi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Jika tingkat kepuasan karyawan terpenuhi, maka kedisiplinan dan juga komitmen karyawan kepada perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Dikemudian hari pasti akan ada karyawan yang memberikan saran dan masukan lain, sehingga perlu diajukan pada evaluasi rutin perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memfasilitasi karyawan yang ada agar tingkat kedisiplinan dan komitmen kepada perusahaan terus terjaga stabil.

Permasalahan yang terjadi pada Transmart Sidoarjo dapat dilihat pada kedisiplinan pegawai yang meliputi sering melakukan kesengajaan untuk telat masuk kerja, kesengajaan menunda pekerjaan sehingga tanggung jawab tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, dan sering melakukan penyelewengan kepada SOP perusahaan yang berlaku. Selain dari sisi kedisiplinan, dari sisi komitmen organisasi juga sering didapatkan permasalahan misalkan dengan adanya tingkat loyalitas karyawan yang semakin lama semakin menurun selain itu juga tingkat kepedulian kepada satu sama lain dan kepada perusahaan juga merupakan permasalahan yang terjadi di Transmart Sidoarjo. Dari sisi pengembangan karir juga dapat dilihat adanya kurang ilmu dalam pengerjaan tugas atau tanggung jawab karyawan yang harusnya dilakukan

penerapan pengembangan karir seperti seminar dan pengadaan sosialisasi kerja. Dalam hal kepuasan kerja juga terjadi permasalahan dikarenakan karyawan terlalu banyak menuntut fasilitas di tempat kerja, dan juga meminta beberapa keringanan SOP serta kenaikan salary yang menyebabkan pemilik perusahaan harus memikirkan ulang mengenai realisasi permintaan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo?
- c. Apakah kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo?
- d. Apakah kedisiplinan berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo?
- f. Apakah kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo?
- g. Apakah pengembangan karir berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengkaji kedisiplinan berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo
- b. Untuk mengkaji komitmen organisasi berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo

- c. Untuk mengkaji kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh kepada pengembangan karir di Transmart Sidoarjo
- d. Untuk mengkaji kedisiplinan berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo
- e. Untuk mengkaji komitmen organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo
- f. Untuk mengkaji kedisiplinan dan komitmen organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo
- g. Untuk mengkaji pengembangan karir berpengaruh kepada kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori-teori yang selama ini sudah dipelajari selama masa perkuliahan, dan berkesempatan untuk mengimplementasikan teori tersebut pada lapangan. Hal yang paling terpenting dalam sebuah penelitian yaitu dapat menerapkan teori yang diperoleh secara benar pada lingkungan asli.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat yang lain yaitu memperoleh nilai evaluasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dikarenakan seiring perkembangan jaman maka akan ada pembaharuan ilmu pengetahuan yang mengharuskan para peneliti melakukan penelitian pembaharuan secara berkala. Hasil penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk acuan dalam melakukan penyusunan penelitian terbaru.

1.4.3 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan juga bermanfaat bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya yaitu dari segi praktis yang dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan yang diarsipkan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, khususnya dalam Ilmu Manajemen SDM. Penelitian juga dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu sesuai dengan kebutuhan. Dapat digunakan juga sebagai sarana informasi bagi pembaca yang meluangkan waktu untuk memberikan kontribusi dalam membaca penelitian ini.