

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) termasuk kekuatan yang bersumber dari individu-individu untuk menjadi kekuatan utama dalam operasi perusahaan. Fokusnya ialah pada manajemen, terutama dalam memahami peran serta dinamika hubungan manusia pada konteks organisasi. Perusahaan, sebagai entitas yang terbentuk dari berbagai individu yang bekerja sama, mempunyai maksud guna meraih visi serta misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola SDM yang baik serta berkualitas karena SDM termasuk titik pusat dari seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan, sekaligus menjadi modal dasar ataupun kekuatan yang termasuk faktor dominan dalam perusahaan (Karyono, 2021).

Menurut Purnomo et.al (2020: 2) Sangat sulit bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan. Oleh karenanya, keberhasilan organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing sangat tergantung pada SDM ini. Mereka memainkan peran penting dalam membangun bisnis baru, mengembangkan produk baru, menemukan pasar baru, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.

Untuk memperbaiki hasil kerja staf, perusahaan sering kali mengambil langkah-langkah guna memberi peningkatan prestasi mereka, karena mereka percaya jika kinerja staf ialah penentu utama kesuksesan. Secara esensial, kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan, yang pada gilirannya memengaruhi kemajuan bisnis dari waktu ke waktu, yang diarahkan oleh kemampuan SDM perusahaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Sesuai dengan studi yang dijalankan oleh Affandi (2020) Menyatakan jika, kinerja karyawan diidentifikasi sebagai prestasi yang bisa didapat baik secara individu ataupun secara tim di dalam perusahaan, sesuai dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Guna meraih tingkat kinerja yang memadai, perusahaan memerlukan SDM yang mempunyai tingkat disiplin, standar, serta kemampuan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil kerja sesuai dengan

standar kualitas perusahaan. Kinerja ini dihasilkan melalui pelaksanaan tugas serta aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu dalam periode waktu yang sudah ditentukan (Priansa,2019).

PT Bumi Menara Internusa Lampung .Tbk, sebuah perusahaan yang berfokus pada produksi makanan laut berkualitas tinggi serta bernutrisi, dipilih sebagai tempat penelitian. Perusahaan ini sudah beroperasi sejak tahun 2010 serta terletak di Jl. Insinyur Sutami No.KM.12, Lematang, Kec. Tj. Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35361. Dengan jumlah karyawan sejumlah 100 orang, termasuk staf HRD, staf produksi, administrasi, supervisor gudang, serta keamanan, perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas guna meraih kinerja yang memuaskan

**1.2 Table 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja PT.Bumi Menara Internusa**

No	Penilaian Kinerja	Skala	2022		2023	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	Kurang Sekali	2,00 - 2,49	5	9%	0	0%
2	Kurang	2,50 - 2,99	12	14%	15	15%
3	Cukup	3,00 - 3,49	33	54%	40	58%
4	Cukup Baik	3,50 - 3,99	20	10%	27	23%
5	Baik	4,00 - 4,49	30	13%	18	4%
6	Baik Sekali	4,50 - 5,00	0	0%	0	0%

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa 2023

Dari tabel 1.1 sebelumnya bisa diperhatikan jika penilaian kinerja kurang sekali di tahun 2022 sejumlah 5 orang (9%), penilaian kinerja kurang sejumlah 12 orang serta tahun 2023 sejumlah 15 orang (15%), penilaian kinerja cukup sejumlah 33 orang (54%) serta tahun 2023 sejumlah 40 orang (58%), penilaian kinerja cukup baik sejumlah 20 orang (10%) serta di tahun 2023 sejumlah 27 orang (23%), penilaian kinerja baik sejumlah 30 orang (13%) serta tahun 2023 sejumlah 18 orang (4%), penilaian kinerja baik sekali

sejumlah 0%. Hal itu memperlihatkan jika presentase penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan di tahun 2022. Indikasi penurunan kinerja yang paling buruk ialah dimana kinerja karyawan mencapai 9%. Terjadinya penurunan kinerja disebabkan kurangnya motivasi serta kurang mendukungnya lingkungan kerja dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018: 607), Pelatihan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan bersaing lebih baik dengan pesaing. Perusahaan menyelenggarakan kegiatan ini dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan di bidang pengetahuan dan keterampilan profesionalnya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan khusus masing-masing karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

Dalam prakteknya, tujuan dari pelatihan yang diberikan ialah untuk mencegah kejenuhan serta monoton dalam pekerjaan, serta guna memberi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Ini dijalankan melalui program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, di mana karyawan diberikan keterampilan yang relevan. Harapannya, pelatihan ini akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja karyawan

**Table 1.2**  
**Data Pelatihan PT.Bumi Menara Internusa**

No	Pelatihan	Peserta	Materi	metode
1	HRD dan tim	Operator dan Adm Proses dan Luar Proses	Food Safety	Diskusi dan Studi Kasus
2	HRD dan tim	Operator dan Adm Proses dan Luar Proses	Personal Hygiene	Diskusi dan Studi Kasus
3	HRD dan tim	Operator di Area Critical Control Point	Critical Control	On The Job Training
4	HRD dan tim	Seluruh Karyawan	Manajemen Krisis	Diskusi dan Studi Kasus
5	HRD dan tim	Seluruh Karyawan	Visi, Misi	Studi Kasus Diskusi

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa 2023

Berdasarkan tabel 1.2 memaparkan jika PT Bumi Menara Internusa menyediakan pelatihan data serta analitik untuk perusahaan yang dikembangkan secara khusus untuk mengatasi masalah. Melalui pelatihan, karyawan bisa meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka, memungkinkan perusahaan untuk berkembang serta tetap bersaing. Pelatihan itu diselenggarakan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan individual, sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Menurut studi terdahulu yang dijalankan oleh Yuniar, et.al. (2017), Mereka menemukan bahwa pelatihan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan dalam studi oleh Randy (2016), yang menyatakan jika pelatihan kerja justru memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kedua studi itu memperlihatkan jika pelatihan kerja memengaruhi kinerja perusahaan, tetapi bisa berdampak positif ataupun negatif.

Selain melalui pelatihan, peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang diterapkan. Disiplin kerja bukan hanya sebuah instrumen yang dipergunakan oleh manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka mau mengubah perilaku, tetapi juga sebagai upaya guna memberi peningkatan kesadaran akan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Rivai (2019), menerapkan disiplin bagi karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, untuk mendukung peningkatan kinerja, penting juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang meliputi kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja. Fasilitas yang memadai juga diperlukan supaya karyawan merasa aman, nyaman, serta senang dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Suprayitno, 2017).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang disebutkan oleh Vallenia (2020). Namun, hasil studi oleh Rolos (2018) memperlihatkan jika tidak ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menimbulkan kesenjangan antara kedua temuan itu.

Berbagai faktor yang memberi pengaruh kinerja, selain dari pelatihan serta kedisiplinan kerja, juga mencakup pengembangan karir. Pengembangan karir ialah upaya formal serta berkelanjutan yang mempunyai maksud meningkatkan serta menambah kemampuan

seseorang, sebagaimana dijelaskan oleh (Yulita, 2017). Menurut (Sutrisno, 2016), pengembangan karir termasuk tingkatan pribadi yang membawa individu menuju pencapaian rencana karir mereka, dengan tujuan memberikan arah yang jelas terhadap posisi jabatan dalam sebuah organisasi, serta meningkatkan daya tarik bagi program-program pengembangan SDM. Indikator-indikator dalam pengembangan karir meliputi tingkat pendidikan karyawan, jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, mutasi untuk karyawan yang berhasil, penyesuaian pengembangan karir dengan masa kerja serta prestasi kerja, serta program promosi (Anggraeni et al., 2020).

Pengelolaan jalur karir termasuk strategi yang dijalankan oleh perusahaan untuk mengatur perkembangan karir karyawan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan. Diharapkan pengembangan karir bisa memotivasi karyawan guna meraih kinerja optimal, meskipun studi memperlihatkan hasil yang bervariasi, dengan beberapa peneliti menemukan hubungan positif antara pengembangan karir serta kinerja karyawan, sementara yang lain menemukan hasil yang tidak signifikan.

Pengelolaan karir oleh organisasi, yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan, dikenal sebagai manajemen karir, ialah suatu upaya penting untuk membantu pegawai dalam merencanakan serta mengelola perkembangan karir mereka di dalam organisasi. Setiap pegawai memiliki harapan yang besar terhadap pengembangan karir karena hal itu bisa menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik di tempat kerja (Yulita, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, membenarkan bahwa investasi dalam pengembangan karir dapat membawa manfaat yang signifikan bagi organisasi. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan pandangan berbeda seperti yang dikemukakan oleh Marsuq (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

PT.Bumi Menara Internusa Lampung memiliki masalah terkait waktu kerja. Kehadiran yang kurang diperhatikan oleh beberapa karyawan seperti keterlambatan kehadiran, bisa dilihat dari data jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan. Masalah ini disebabkan karena sebagian pegawai belum menyadari pentingnya kedisiplinan pegawai, Masalah itu terjadi karena Beberapa karyawan kurang menyadari betapa pentingnya menjaga disiplin

kerja, seperti yang terbukti dari masih banyaknya karyawan yang absen tanpa alasan yang jelas.

Pada PT. Bumi Menara Internusa selain masalah kedisiplinan, juga terdapat masalah ataupun kendala dalam proses program pelatihannya. Salah satu kendala yang terjadi ialah belum optimalnya program pelatihan yang dijalankan perusahaan. Pelatihan dijalankan sesuai dengan prinsip pendidikan yang masih relatif monoton ataupun ketinggalan jaman. Materi yang disampaikan terbilang sama serta diulang-ulang, yang berdampak pada rasa bosan yang dialami oleh karyawan serta tidak bertambahnya pengetahuan akibat materi yang diberikan selalu sama.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian **“PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN Bagian Produksi PT. BUMI MENARA INTERNUSA”**.

### **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diajukan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi menara Internusa?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bumi menara Internusa?
4. Apakah pelatihan, kedisiplinan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Menara Internusa

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan, kedisiplinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1.4.1 Bagi peneliti**

Mampu meningkatkan pemahaman terhadap permasalahan yang berkaitan dengan teori pendidikan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya serta penerapannya di perusahaan.

### **1.4.2 Bagi praktisi**

Memberikan informasi untuk masukan dan perhatian dalam upaya peningkatan pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir di PT. Bumi Menara Internus.

### **1.4.3 Bagi akademisi**

Para ahli memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu pengaruh pendidikan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika penulisan**

Dalam pembahasan proposal penelitian ini penulis akan menguraikan kedalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis penjabaran latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi mengenai penjabaran dan penjelasan teori mengenai ,landasan empiris, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

Bab ini mencakup analisis data hasil penelitian berupa pengujian model dan pengujian hipotesis..

**BAB V PENUTUP**

Pada bab ini dikemukakan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan dan implikasi kepada pihak yang terkait.