

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan modal terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat memiliki potensi ketika dikelola dengan baik dan benar, tetapi menjadi kewajiban ketika dikelola dengan buruk. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi kekuatan manajemen dan dapat mendukung kinerja perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuannya dengan baik. Manajemen Sumber Daya memegang peranan berharga dalam suatu perusahaan atau organisasi dan dapat menjadi kekuatan internal dalam bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitor (Hiariey, 2018).

Di era globalisasi saat ini, sangat jelas kita pahami bahwa peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap bisnis atau organisasi. Sumber Daya Manusia berarti mengakui peran penting yang dimainkan oleh orang-orang dalam suatu organisasi sebagai sarana vital untuk mencapai tujuannya dan memanfaatkan berbagai aktivitas dan fungsi untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Seseorang adalah perilaku yang memandu aktivitas dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau bisnis. Seperti diketahui, sebuah organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak orang yang berbeda yang dikelompokkan dalam situasi yang berbeda, yang meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin dan usia pada tingkat masing-masing individu.

Kualitas karyawan harus terus ditingkatkan karena merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kualitas karyawan, semakin baik juga hasilnya. Peran perusahaan juga diperlukan dalam pengembangan kualitas karyawannya. Pada saat yang sama, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memenuhi tuntutan tugas saat ini dan tantangan masa depan. Pekerjaan pengembangan dapat dilakukan oleh organisasi itu sendiri atau di luar organisasi. Manajemen karyawan yang profesional menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, sudah selayaknya dijadikan sebagai acuan bagi organisasi atau

kelangsungan hidup organisasi karena faktor manusia merupakan aset terpenting organisasi (Oktaviani et al., 2020).

Dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan harus selalu bertanggung jawab dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam bekerja. Disiplin kerja meliputi kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dapat juga diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh manajemen, baik organisasi atau perusahaan pemerintah maupun swasta, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan karena merupakan bagian dari fungsi retensi karyawan dan semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai (Leuhery, 2018).

Selain itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peluang pengembangan karir masing-masing karyawan, karena karyawan biasanya melihat berapa banyak peluang pengembangan karir baru yang ada di masa depan, karena mempengaruhi kemampuan dan semangat kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir karyawan diperlukan untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan, yang juga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Artinya pengembangan karir dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Setiap instansi atau lembaga pemerintah harus secara dinamis meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir, serta kinerja karyawan instansi tersebut (Irwan et al., 2017).

Pengembangan karir karyawan diperlukan agar kepuasan kerja dapat diberikan kepada setiap karyawan, yang juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi. Pencapaian perusahaan dapat dilihat sejauh mana personel tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemauan mereka untuk bekerja sama di seluruh unit kerja yang melakukan berbagai pekerjaan akan sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mengingat peran karyawan dalam perusahaan, maka langkah pengembangan karir menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya melalui pelatihan profesional, informasi karir dan nasehat karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja yang mendorong peningkatan kinerja dalam mencapai karir yang diinginkan.

Selain itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peluang pengembangan karir masing-masing karyawan, karena karyawan cenderung melihat berapa banyak peluang pengembangan karir baru yang ada di masa depan, karena hal itu memengaruhi keterampilan dan moral mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir karyawan diperlukan bagi setiap karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja, yang juga bermuara pada peningkatan kinerja karyawan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Artinya pengembangan karir dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Setiap instansi atau lembaga pemerintah harus efisien dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir, serta kinerja karyawan instansi tersebut.

PT Gumug GRC Depok merupakan salah satu perusahaan industri GRC dengan bahan pembuatannya itu bermula pada percetakan yang menggunakan bahan baku utamanya itu seperti besi, semen, pasir, dan serabut casting. Permasalahan yang masih muncul di PT Gumug GRC Depok yaitu masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, serta pengembangan karir yang akan mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Gumug GRC Depok

No	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas	100%	75%	79%	76%
2	Kualitas	100%	75%	78%	72%
3	Efisiensi	100%	74%	72%	75%
4	Inisiatif	100%	76%	79%	75%
Nilai Rata-Rata		100%	75%	77%	74,5%

Sumber : PT Gumug GRC Depok

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa penilaian kualitas karyawan PT Gumug GRC Depok hadapi fluktuasi dari tahun ketahun. Penurunan ini disebabkan oleh aspek kinerja pegawai yang belum optimal, Apabila ini dibiarkan maka akan berdampak langsung pada perusahaan tersebut.

Sebagaimana tahun 2019 nilai rata-rata hanya mencapai 75%, lalu tahun 2020 nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan naik menjadi 77%. Dan pada tahun 2021 nilai rata-rata mengalami penurunan hingga mencapai 74,5%. Sehingga bisa dilihat kalau evaluasi kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir masih dibawah standar sasaran yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia berupaya mencari pemecahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil kenaikan dan penurunan pada kinerja karyawan PT. Gumug GRC Depok. Sebagaimana pada uraian latar belakang masalah yang terjadi maka dari itu sebab penulis memberi judul penelitiannya terkait tentang **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gumug GRC”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mencoba menggali :

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Gumug GRC Depok ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Gumug GRC Depok ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Gumug GRC Depok ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a) Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Gumug GRC Depok.
- b) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gumug GRC Depok.

c) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Gumug GRC Depok.

2. Kegunaan Penelitian

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT sebagai bahan yang dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi atau sebagai tolak ukur bagi penelitian-penelitian lain dalam bidang keilmuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan menulis serta menambah wawasan dan pengalaman mengenai teori kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

