



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) untuk tumbuh dan kembangnya secara efektif dan efisien. Manajemen menurut Wibowo (2016:2), “koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif.” Hal ini perlunya SDM yang unggul maka diperlukan kinerja karyawan yang di harapkan dapat membuat menjadi unggul secara efektif maupun efisien, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah karyawan di perusahaan ini kinerjanya baik atau buruk.

Menurut Sakina selaku penulis dalam artikel money.kompas (2019, diakses 19 Juni 2019), Menurut data dari perusahaan solusi personalia Randstad, sebanyak 39 persen pegawai di Singapura memutuskan untuk mengundurkan diri/ *resign* dari perusahaan pada tahun ini, angka tersebut setara dengan 2 dari 5 orang pegawai, alasannya adalah karir mereka cenderung tertahan atau *stagnan* di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Adapun 33 persen responden mengaku ingin *resign* lantaran kompensasi yang terlalu rendah, sebanyak 31 persen responden berniat *resign* karena terlalu sedikitnya memperoleh penghargaan atau apresiasi atas kinerjanya. Menurut Amirul Mukminin, dkk (2019:210), Pengembangan manajemen merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas manajerial melalui proses pembelajaran yang direncanakan dan



disengaja. Menurut Akbar selaku penulis dalam artikel finansial.bisnis (2020, diakses pada 2 Januari 2020), Di antara seluruh industri, tingkat karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela sebesar 7% pada tahun 2019. Industri jasa keuangan mengalami tingkat pengunduran diri terbesar yaitu 14%. Pada tahun 2018, tingkat pengunduran diri berada pada 8%, dengan industri jasa keuangan juga sebagai industri dengan tingkat pengunduran diri terbesar yaitu 12%. Alasan utama karyawan di Asia mengundurkan diri bervariasi berdasarkan kelompok usia dan jenis kelamin, namun tiga alasan utama karyawan mengundurkan diri adalah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan, serta tidak adanya jenjang karir dan jaminan yang jelas. Perusahaan-perusahaan terkemuka fokus pada gaji secara keseluruhan dan memperluas fokus di luar gaji pokok, seperti pengembangan karir, insentif, dan pengakuan. Puneet Swani, Senior Partner and *Career Business Leader for the International Region Mercer* mengatakan bahwa seiring dengan perubahan yang semakin cepat, masyarakat memasuki dunia baru dalam bekerja sehingga perusahaan harus berpikir ulang bagaimana mereka bisa menyesuaikan di masa depan dengan menaruh orang-orangnya dalam inti perubahan. “Baik itu digitalisasi, membangun kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkompetisi di masa depan, atau menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang baik.”

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:252), karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu. (Kaswan, 2014), karir adalah “*a carrer is the pattern of work related experiences (e.g. job positions, job duties, decisions, subjective interpretation about work-related events) and activities over the spen of the person’s work life*” atau pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misal: posisi pekerjaan, kewajiban

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tugas-tugas, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktivitas sepanjang masa bekerja seseorang (Greenhaus). Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:252), jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Menurut Mangkunegara (2004) dalam Ni Made Candra Megita Atma Negara (2015), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kinerja yang tercermin dalam kinerja. Menurut Benjamin Bukit, dkk (2017:15), “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.” Menurut money.kompas.com (2019, diakses pada 2 Oktober 2019), PMI Manufaktur Indonesia pada September 2019 ada di angka 49,1 dan naik tipis bila dibandingkan dengan bulan sebelumnya yang ada di angka 49,0. Meski begitu, rata-rata PMI Manufaktur Indonesia pada kuartal III-2019 ini hanya 49,23, jauh di bawah kuartal III-2018 yang sebesar 50,96. Menurut data yang telah diberikan oleh Bhima masih melihat adanya harapan untuk pertumbuhan industri manufaktur di kuartal IV-2019. Ia menilai momentum Natal dan Tahun Baru setidaknya mampu berkontribusi untuk menggenjot kinerja manufaktur.

Tujuan MSDM menurut Armstrong & Taylor (2015), “mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan



strategi HR (*Human Resource*) yang terintegrasi dengan strategi bisnis, berkontribusi bagi perkembangan budaya kinerja tinggi (*high-performance*), memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang berbakat dan terampil sesuai yang dibutuhkan, menciptakan hubungan kerja yang positif antara manajemen dan pegawai serta iklim saling percaya, dan mendorong penerapan pendekatan etis terhadap manajemen manusia.” Pengembangan Karir menurut Martoyo (2007:74) dalam Renaldy Massie, dkk (2015), “suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.” Maka peneliti melakukan wawancara (*interview*) kepada *Supervisor HRD (Human Resource Development)* untuk membuktikan bahawa adanya masalah dari fenomena-fenomena tersebut adalah sebagai berikut:

Supervisor HRD (Human Resource Development) menjelaskan “Sebelum ke disiplin kerja dalam pengembangan karir para karyawan awalnya pasti akan direkrut pekerja di dalam perusahaan ini, selanjutnya dalam pengembangan karir juga dilihat dari kompetensi meliputi *curriculum vitaenya, attitude*, dan pendidikannya lalu dalam penilaian *HRD (Human Resource Development)* akan memfilter dulu siapa saja yang akan dijadikan karyawannya dan akan di nilai oleh *Human Resource* dan baru dapat menjadi karyawan di PT *Provices* Indonesia ini. Setelah itu, karyawan akan dinilai oleh *Supervisor* dan karyawan lainnya bagaimana karyawan baru ini, dan selanjutnya akan dilakukan evaluasi, evaluasi ini ada yang dinilai dari 3 bulan, per semester, dan 1 tahun dan di kantor ini pertamanya dalam evaluasi akan di buat dalam 3 bulan terlebih dahulu dan sebutannya adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan disini *HR (Human Resource)* tidak ingin menyebut karyawan barunya yaitu dalam masa percobaan karena kalau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



masa percobaan itu di kantor ini tidak ada yang namanya *progress* karyawan tetap tetapi, melalui penyebutan yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 3 bulan dulu dan akan di evaluasi terlebih dahulu seperti apa karyawan baru ini. Dan saat di masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 3 bulan ini maka adanya indikator disiplin kerja yang akan di tuangkan di dalam *Job Desc* pekerjaannya dan muncul penilaian mengenai disiplin kerja karyawan mengenai perintah yang diberikan oleh atasan benar atau belum dalam bekerjanya, melaksanakan peraturan perusahaan atau tidak, *outsourcing*nya seperti apa dan ini masuk dalam disiplin pekerjaannya seperti apa yang tercantum di dalam form *Job Description*nya. Indikator disiplin kerja ini sangat mempengaruhi dalam hal evaluasi kerjanya selama 3 bulan dan nantinya akan mendapatkan penunjang juga seperti *art skill* untuk kegiatan operasionalnya selama masa kegiatan sehari-harinya di lapangan seperti apa, sesuai dengan target perusahaan atau tidak, setelah 3 bulan maka dilihat dulu beda jabatan / orang / beda masa. Selamaa masa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 3 bulan memang *review*nya bagus dan angkanya naik / catatan karyawan ini tidak misalnya seperti jabatan-jabatan yang di anggap penting (sudah *leader up* ke atas atau dapat di bilang jabatan yang sudah tinggi) dan sudah dapat mengayomi bawahan dan hal ini sangat penting, untuk karyawan-karyawan seperti *cleaning* / *parking* (tidak penting) dan untuk gaji / upah untuk yang tidak penting ini angkanya (gaji/upah) tidak akan berubah / tetap dan untuk yang 3 bulan juga untuk jabatan atas seperti beberapa manajer yang di kantor ini di evaluasi dan sudah bagus maka lanjut ke PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) setahun dan dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) setahun ini karyawan tersebut yang seperti Manajer akan di daftarkan BPJS tenaga kerja (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kerja), BPJS kesehatan (Badan Penyelenggara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jaminan Sosial Kesehatan), *Benefit* dan lain-lainnya oleh perusahaan dan hal ini tergantung oleh personal karyawannya ini “yang penting sesuai dengan lingkungan kerjanya kita yah *no problem.*” Menyambung lagi “yang repotnya yang kerjanya oke, tetapi untuk interaksinya / komunikasinya dia dengan lingkungan kerjanya agak susah dan ini salah satu yang jadi indikator kinerjanya selama PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 3 bulan.” dan hal ini di cantumkan dalam Form penilaian (psikologis, sisi *Job Descnya*, dan penilaian kompetensi) dan jika karyawan ini sudah bagus semua maka perusahaan akan memberikan yang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 1 Tahun dan akan dievaluasi lagi seperti yang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 3 bulan ini dan jika kinerjanya bagus maka akan dilakukan promosi jabatan oleh perusahaan meliputi pengembangan karirnya karyawan tersebut seperti apa misalkan kita ada produk yang *outsourcing* juga jadi, perusahaan akan memaksa si karyawan untuk mengkaderisasi misal “Oh bagus nih si A dan kita dapat yang di kementerian pariwisata.” Nah kita akan paksa karyawan ini untuk menjadi *Supervisor* di tempat tersebut dan akan di *review* selamaa 3 bulan disana bagus atau tidak dan karyawan di perusahaan ini sangat menyukai hal ini. Karena kaderisasi ini sangat penting untuk perusahaan ini dan lebih baik untuk mengambil karyawan yang di bawah untuk menjadi salah satu pemimpin atau *Supervisor* disini karena hal tersebut sudah hukum alam, hal ini pasti akan ada selalu seperti ada yang pensiun, dan lain-lainnya setelah itu, untuk kenaikan pangkat pasti nanti akan ada *adjustment* kenaikan gajinya sesuai dengan pangkatnya dan pasti karyawan yang memiliki perbedaan jabatan menolak gaji yang sama dan hal ini yang akan dijadikan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan ini. Setelah itu, gaji yang di dapat juga akan berbeda pula dan *benefitnya*, ada juga dalam hal rotasi tetapi, hal ini baru saja di terapkan belum lama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ini. Hal ini dilakukan supaya para karyawan dapat bekerja hal baru dan bekerja bukan hanya di tempat yang sama tetapi yang berbeda-beda untuk di *Head Office* maupun untuk karyawan berjabatan bawah / *outsourcing* (*Security* / *Parking*). Untuk hal kompensasi ini juga terdapat masalah karena dari yang tadi itu yaitu tergantung ketetapan perusahaan bisanya memberikan berapa banyak dalam hal upah / gaji dan tidak semuanya sama...” peneliti menanyakan lagi “kalau untuk hal *Turnover* apakah disini terdapat permasalahannya pak?” *Supervisor* menjawab “untuk *Turnover* ada pasti masalah, untuk di setiap perusahaan pasti ada.” Peneliti menanyakan lagi “untuk datanya apakah ada pak?” *Supervisor* menjawab “untuk data sih belum ada tetapi untuk *Turnover* sendiri diperusahaan ini ada.” Peneliti bertanya “untuk lingkungan kerja apakah karyawan merasa nyaman?” *Supervisor* menjawab “untuk saat ini sih dapat dilihat karyawan nyaman akan lingkungan kerja ini karena tadi juga dapat dilihat *benefit* yang diberikan, disiplinnya kerja” peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas waktu yang diberikan oleh *Supervisor HRD* di perusahaan ini.”

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sandy Fahrizal Akhmad (2015), “lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Perusahaan *Provices* Indonesia adalah perusahaan Pengelolaan Aset yang didirikan pada tahun 2007. *Provices* memulai bisnis dengan menangani sebagian besar proyek kawasan Rasuna Epicentrum. Sejak 5 tahun yang lalu, perusahaan mulai memperluas jangkauannya dengan memperluas peluang atas pengelolaan properti lainnya sambil meningkatkan layanan untuk memenuhi tuntutan dan standar yang diinginkan klien guna memahami pasar dalam semua jenis bidang pengelolaan properti di nusantara. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menurut Kesdu (2012) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baroroh (2013) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019), juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Luthans, Fred (2006) dalam Ersani Adhitya Wiyani (2015), karyawan yang berkomitmen tinggi akan berhasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Rendahnya komitmen organisasi ini akan sangat merugikan organisasi karena karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riaz Khan et.al (2010) dalam Ersani Adhitya Wiyani (2015), menunjukkan komitmen organisasional mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,374, sehingga signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Md. Zabid Abdul Rashid et.al (2003) dalam Ersani Adhitya Wiyani (2015), mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien korelasi -0.399 (korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



signifikan ketika $p < 0.01$). Namun, penelitian dari Shaputra dan Hendriani (2015) dalam Bistok Surya Rahara Sinurat (2016), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang menurut peneliti yang dapat membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja melalui disiplin kerja dan juga pengembangan karir karyawan. Menurut peneliti, disiplin dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, peneliti menemukan bahwa terjadinya penurunan kinerja berupa keterlambatan pada absensi karyawan menurut *Supervisor HRD (Human Resource Development)*, perilaku karyawan yang bekerja tanpa melihat waktu yang telah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut. Menurut Anoraga (2009:46) dalam Jeli Nata Liyas (2017), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi karyawan. Maka dalam penelitian kali ini dapat diketahui bahwa karyawan di PT *Provices* Indonesia ini memiliki masalah dalam kedisiplinan karyawannya.

Menurut data wawancara tersebut dapat diketahui adanya pengembangan karir di perusahaan ini seperti mengambil karyawan yang bekerja di perusahaan ini untuk menjadi bahan kaderisasi (hal untuk membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan) untuk menjadi *leader* (pemimpin) di perusahaan PT *Provices* Indonesia ini dan untuk disiplin juga terdapat masalah terhadap kinerjanya, hal ini dapat di lihat dalam wawancara antara peneliti dengan *Supervisor* di perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

tersebut yaitu adanya permasalahan dalam pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja, Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data absensi karyawan yang bekerja di PT *Provinces* Indonesia:

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Tabel 1.1
Tabel Absensi Bulanan Head Office di PT Provinces Indonesia

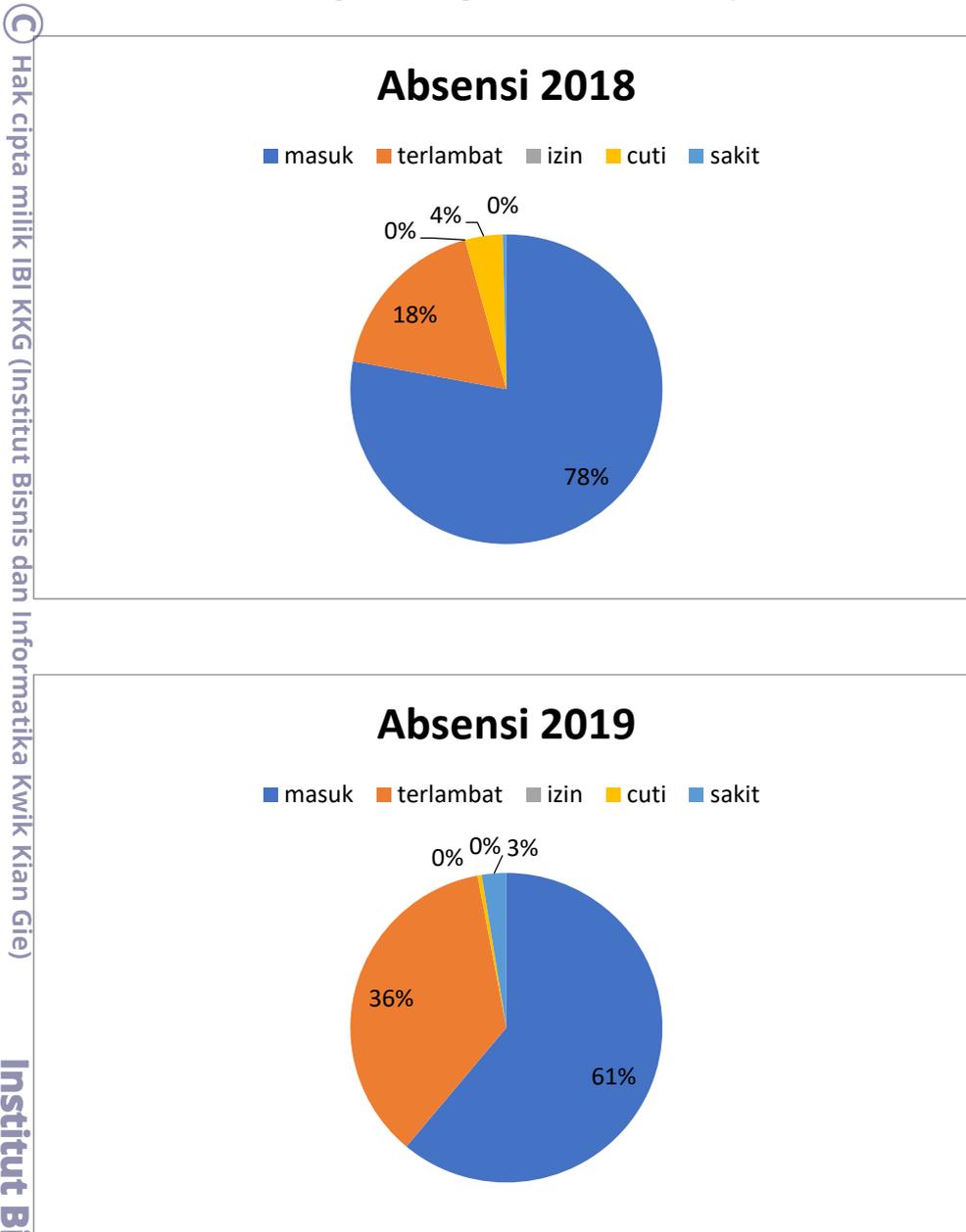
Keterangan	Jumlah Karyawan	Masuk	Terlambat	Izin	Cuti	Sakit		
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	2018	Jan	69 orang	1057	242	-	53	5
	Feb	67 orang	797	253	1	32	13	
	Mar	66 orang	885	264	4	5	8	
	Apr	67 orang	848	302	2	33	13	
	Mei	65 orang	817	355	1	21	12	
	Jun	65 orang	500	184	1	20	1	
	Jul	68 orang	865	345	2	16	26	
	Ags	65 orang	825	319	7	23	7	
	Sept	64 orang	781	298	-	20	23	
	Okt	67 orang	963	352	2	15	18	
	Nov	67 orang	677	293	3	21	49	
	Des	69 orang	657	271	1	18	21	
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie	2019	Jan	68 orang	698	411	-	5	29
	Feb	70 orang	637	371	-	12	18	
	Mar	69 orang	675	346	2	31	36	
	Apr	64 orang	614	225	4	36	7	
	Mei	67 orang	899	202	3	25	8	
	Jun	67 orang	676	184	2	19	3	
	Jul	68 orang	960	302	-	52	6	
	Ags	69 orang	1387	291	-	22	11	
	Sept	69 orang	1380	266	-	26	10	
	Okt	72 orang	1623	329	2	16	5	
	Nov	72 orang	1481	275	-	23	10	
	Des	70 orang	1388	343	-	161	17	

Sumber : HRD PT Provinces Indonesia

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.2
Tabel Diagram Lingkaran Absensi Karyawan



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Sumber: data diolah 2020

Pada tabel 1.1, merupakan data absensi karyawan yang bekerja di perusahaan *Provinces* Indonesia yang di berikan oleh HRD kepada peneliti untuk proses penelitian ini, dimana peneliti merangkum data tersebut menjadi data dengan bentuk diagram lingkaran dalam bentuk persentase. Pada tabel 1.2 yaitu dapat di ketahui pada diagram lingkaran tersebut bahwa pada tahun 2018, tingkat kehadiran

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan mencapai 78% dari 100%, tingkat keterlambatan kerja karyawan mencapai 18% dari 100%, tingkat pengambilan cuti karyawan mencapai 4% dari 100%, dan lainnya tidak. Pada tahun 2019, untuk tingkat kehadiran karyawan mencapai 61% dari 100%, tingkat keterlambatan mencapai 36% dari 100%, karyawan yang sakit pada tahun ini yaitu 3% dari 100%, dan lainnya tidak. Pada data diatas, dapat diketahui bahwa absensi karyawan di perusahaan ini pada tahun 2018-2019 dapat dikatakan kurang disiplinnya karyawan di perusahaan ini terdiri dari tingkat kehadiran pada tahun 2018 dan 2019 terjadinya penurunan yang mengakibatkan pada kinerja karyawan yang tertahan karena keterlambatan karyawan yang dapat dikatakan naik pada tahun 2019. Hal ini yang dapat dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan ini kurang disiplin yang dapat dilihat dari komponen yang paling mempengaruhi yaitu tingkat keterlambatan karyawan dalam bekerja.

Setelah peneliti melakukan kegiatan magang kerja disana, berdasarkan hasil observasi, hasil wawancara, dan *gap research* dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan acuan bahwa peneliti mendapatkan suatu masalah kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka dari itu peneliti ingin menjabarkan beberapa masalah tersebut ke dalam penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia di Jakarta Selatan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan data di atas pada latar belakang masalah dimana peneliti melakukan penelitian ini melalui observasi dan hasil wawancara ke *Supervisor HRD (Human Resource Development)* secara langsung. Berdasarkan latar belakang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang telah diuraikan diatas maka, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan?

C Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian itu dapat difokuskan ke inti permasalahan yang ingin dibahas secara mendalam. Oleh karena itu, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus, dan mendalam maka Peneliti akan membatasi permasalahan penelitiannya hanya pada:

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan?

D Batasan Penelitian

Untuk mempermudah dan menyederhanakan penelitian ini pneliti perlu mempertimbangkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, dan supaya tidak adanya hal yang melebihi batasan masalah yaitu pengembangan karir, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Agar tujuan penelitian ini menjadi lebih terarah, Peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian pada:

1. Objek penelitian adalah PT *Provices* Indonesia yang berada di Jakarta Selatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Subjek penelitian adalah karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan.



E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu hal yang dipakai untuk mencari apa yang akan diteliti dalam suatu masalah yang telah dipilih atau di ambil dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan, agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga, penelitian itu bisa lebih fokus untuk dilakukan adalah “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja PT Provices Indonesia di Jakarta Selatan.*”

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi yang ingin dicapai dari penelitian itu.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di PT *Provices* Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT *Provices* Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah manfaat bertujuan untuk kegunaan yang diberikan untuk berbagai pihak dalam suatu penelitian untuk lebih di dapatkan dengan ada gunanya untuk suatu penelitian. Pada bagian ini, terdapat juga manfaat penelitian yang akan diberikan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait di dalam pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang di dapat memberikan manfaat atau masukkan untuk lebih melihat bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan juga untuk melihat bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menentukan kebijakan secara tepat guna di perusahaan pada PT *Provinces* Indonesia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu dalam peningkatan pemahaman dan memberikan gambaran mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dan dapat memberikan tambahan ilmu kepada Peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini kiranya berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan yang terjadi ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi atau masukan bagi perkembangan manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk penelitian yang serupa.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

