

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi elemen inti yang menentukan jalannya operasional perusahaan sekaligus tingkat keberhasilan pencapaian tujuan kerja. Dalam konteks dunia bisnis, peran tersebut dijalankan oleh karyawan sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. SDM sendiri dapat dipahami sebagai suatu pendekatan manajerial yang mencakup penerapan kebijakan, prosedur, serta praktik sistematis untuk mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan individu di dalam organisasi. Perusahaan yang dikelola dengan baik umumnya tidak hanya menempatkan SDM sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga berupaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka. Upaya pengembangan tersebut penting karena kualitas SDM merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Jalaludin (2024) kinerja merujuk pada capaian kerja pegawai yang dapat dinilai dari aspek mutu maupun jumlah hasil yang dihasilkan ketika menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tingkat kinerja yang optimal umumnya tidak muncul dengan sendirinya, melainkan didorong oleh peran pimpinan organisasi yang aktif memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada bawahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, terdapat beberapa determinan yang berpengaruh kuat, di antaranya kesempatan dan program pelatihan, pengembangan karier yang relevan untuk meningkatkan kompetensi, serta kedisiplinan kerja

karyawan dalam mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Melalui pelatihan, karyawan berpeluang memperbaiki kualitas hasil kerja, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat penyelesaian tugas. Dampak akhirnya adalah peningkatan kinerja secara keseluruhan. (Ridwan, 2023) menekankan bahwa pelatihan berkaitan dengan kondisi yang mendukung karyawan di lingkungan organisasi, baik dari aspek material maupun psikologis, yang memengaruhi cara mereka bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang memadai dan berkualitas, karena pelatihan yang baik akan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, menumbuhkan motivasi, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan karier dapat dipahami sebagai rangkaian upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas kerja individu agar mampu mencapai jenjang karier yang ditargetkan. (Jalaludin & Oktavianti, 2024) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan bentuk usaha organisasi dalam memperkuat kemampuan karyawan, baik dari sisi teknis, teoretis, konseptual, maupun moral, sehingga selaras dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan. Upaya tersebut umumnya dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana. Dalam praktiknya, pelatihan menjadi komponen penting yang melekat dalam proses pengembangan karier karyawan di perusahaan.

Selain itu, kedisiplinan kerja karyawan merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud apabila kepatuhan terhadap aturan kerja tidak berjalan dengan baik. (Parta et al., 2023) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesanggupan dan kesediaan individu untuk menaati ketentuan, aturan, serta norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Tingkat disiplin yang baik pada karyawan akan membantu perusahaan mempercepat realisasi target dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan observasi di PT Makmur Terus Maju yang merupakan perusahaan manufaktur baja berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur, tepatnya di Jalan Raya Taman–Sepanjang, dengan posisi yang tergolong strategis. Fenomena yang diamati pada perusahaan ini menunjukkan adanya kegiatan pelatihan yang diberikan perusahaan, seperti pelatihan sertifikasi SIO (Surat Izin Operator) dan pelatihan kepemimpinan, belum sepenuhnya diikuti oleh seluruh karyawan secara merata. Hal ini mengakibatkan perbedaan tingkat kompetensi dan keterampilan antar karyawan, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan kendala berupa kurangnya pemahaman teknis, koordinasi antar bagian yang belum optimal, serta potensi terjadinya penundaan pekerjaan akibat keterbatasan kemampuan kerja.

Peneliti juga menemukan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan belum sepenuhnya memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja karyawan. Dalam aspek pengembangan karier, meskipun perusahaan telah mulai memberikan kejelasan mengenai arah jenjang jabatan, masih terdapat sebagian karyawan yang belum memahami secara jelas mekanisme promosi serta kriteria kenaikan jabatan. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi kerja karyawan belum meningkat secara merata.

Selain itu, kurangnya sosialisasi yang efektif terkait sistem pengembangan karier serta tidak adanya pedoman yang jelas mengenai penilaian kinerja sebagai dasar promosi jabatan menimbulkan persepsi dimasyarakatkan di kalangan karyawan. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja, komitmen terhadap perusahaan, serta menghambat upaya karyawan dalam meningkatkan kinerja

secara berkelanjutan. Akibatnya, sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal dan belum sepenuhnya terarah dalam mencapai tujuan pekerjaan serta memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Dari sisi disiplin kerja, meskipun perusahaan telah menerapkan aturan serta budaya keteladanan dari pimpinan, tingkat kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya konsisten. Masih ditemukan karyawan yang kurang patuh terhadap ketentuan waktu kerja dan prosedur yang berlaku. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum sepenuhnya memberikan efek jera, sehingga kedisiplinan kerja karyawan belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berdampak pada suasana kerja yang belum sepenuhnya kondusif dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Makmur Terus Maju Tahun 2023-2025

Bulan	2023 (Orang)	2024 (Orang)	2025 (Orang)
Januari	28	34	52
Februari	31	36	48
Maret	35	33	50
April	33	30	41
Mei	30	29	44
Juni	29	37	53
Juli	32	28	57
Agustus	27	40	55
September	30	35	39
Oktober	29	31	33
November	24	26	25
Desember	31	29	37
Total	359	388	534

Sumber: Data PT Makmur Terus Maju, 2026

Tabel 1.1, keterlambatan pegawai PT Makmur Terus Maju menunjukkan peningkatan, terutama pada tahun 2025. Kenaikan ini umumnya dipengaruhi kendala operasional seperti keterlambatan perjalanan dan masalah absensi yang membuat pencatatan tidak stabil. Kondisi tersebut menandakan perlunya penerapan

disiplin kerja melalui aturan yang jelas dan sanksi yang konsisten. Selain itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi pegawai yang tertib agar perilaku disiplin terbentuk dan angka keterlambatan menurun.

Berdasarkan fenomena dan temuan diatas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju dengan judul : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Terus Maju Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju ?
4. Apakah pelatihan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Terus Maju ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan pembahasan suatu masalah tetap terfokus dan menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran dari pokok permasalahan, penelitian ini membatasi cakupan suatu masalah pada “Pengaruh Pelatihan,

Pengembangan Karir dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Terus Maju’’ pembatasan ini bertujuan agar penelitian ini lebih terarah, memudahkan proses analisis dan memastikan tujuan penelitian dicapai dengan baik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diurakan sebelumnya maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk Mengetahui apakah, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju.
2. Untuk Mengetahui apakah, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju.
3. Untuk Mengetahui apakah, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju.
4. Untuk Mengetahui apakah, terdapat secara simultan pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Terus Maju.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat, terutama bagi perusahaan dan universitas. Hasilnya diharapkan berguna secara teori dan praktik untuk semua pihak terkait.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dengan menghadirkan pemahaman tambahan mengenai bagaimana pelatihan, pengembangan karier, dan disiplin kerja berhubungan serta memengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh juga dapat dimanfaatkan sebagai rujukan akademik bagi penelitian berikutnya, khususnya untuk memperluas kajian terkait berbagai determinan yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis : menambah wawasan dan keterampilan dalam penelitian serta memperdalam pemahaman tentang Manajemen Sumber daya manusia (MSDM)
2. Bagi Perusahaan yang diteliti: penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan manajemen yang efektif yang terkait dengan pelatihan pengembangan karir dan disiplin kerja yang pada akhirnya meningkatkan Tingkat kinerja karyawan
3. Bagi fakultas : Memberikan kontribusi akademis dalam bidang MSDM, khususnya dalam sektor Perusahaan dan memperkaya referensi di fakultas