

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latarbelakang

PT. Pappa kaya abadi atau lebih dikenal dengan nama PappaRich adalah anak perusahaan PT. BISA Group berdiri pada tahun 2012 ini merupakan perusahaan yang memiliki 8 brand ternama yang berada di kota Medan yang bergerak dibidang food & beverage, seperti Sushi Thei, Paper Lunch, Paradise Dynsti, Eat and Eat, Gelato Bar, Bakerzine, Belmondo, dan PappaRich. PappaRich merupakan restoran beroutenik makanan Malaysia yang cukup terkenal di Negara asalnya yaitu Malaysia. Beragam menu tersedia di PappaRich mulai dari makanan dan minuman khas Malaysia. PT. Pappa kaya Abadi memiliki beberapa kendala dalam menjalankan perusahaanya, kendala tersebut meliputi kinerja karyawan, kedisiplinan, pelatihan kerja, serta pengembangan karir.

Pencapaian pegawai dalam PT. Pappa Kaya Abadi dinilai kurang teliti sehingga kerap melakukan pelanggaran didalam bekerja serta penanganan yang kurang tepat waktu setiap bulannya, sehingga perusahaan dirugikan terutama dalam pencapaian dan peningkatan target keuntungan. Aspek-aspek penting dalam keberhasilan suatu kemampuan terhadap perusahaan ialah pegawai yang tidak pasif serta cekatan dan memiliki semangat kerja yang besar, kemudian mampu mendapatkan hasil kerja yang sangat baik. Pegawai yang memiliki keterampilan sesuai dengan tujuan kelompok, kemungkinan tidak mempunyai dorongan kerja yang besar akhirnya mengakibatkan kinerjanya buruk.

Disiplin Kerja PT. PappaRich Kaya Abadi dilihat dari perilaku seseorang, tingkah laku yang harus mengikuti serta menaati arahan kerja, dan ketentuan yang sudah pernah digariskan oleh perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan arahan organisasi yang lebih jauh untuk mengawasi efisiensi kebutuhan kerja buat segala bagian sistem yang berhubungan dengan perusahaan. Bentuk organisasi yang dapat diharapkan akan makin gampang mempertahankan disiplin kerja. Serta karyawan harus mencerminkan kewajiban seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melakukan perbuatan berdasarkan norma-norma yang ditentukan perusahaan maupun instansi secara tertulis ataupun non tertulis.

Pelatihan Kerja PT. Pappa Kaya Abadi ini dilihat dari pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan rangsangan agar karyawan sanggup berprestasi secara maksimal serta mempertajam kesanggupan berpikir serta kreativitas yang bertujuan guna mengumpulkan hasil yang bagus dalam jangka serta metode yang lebih bermanfaat. Kualitas kerja memiliki sikap moral dan semangat kerja untuk mempelajari teknis dalam tujuan terbatas. Sehingga setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat berfokus pada pekerjaan masing-masing. Program pelatihan yang dibuat perusahaan tidak semata-mata mengembangkan karyawan namun juga mendukung organisasi untuk melakukan penggunaan terbaik dan membantu keunggulan kompetitif.

Pengembangan Karir PT. Pappa Kaya Abadi Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan yang harus disertai dengan meningkatnya status seseorang dalam suatu organisasi untuk memiliki kompetensi yang makin tinggi dari kompetensi sebelumnya sehingga mampu memahami fungsi serta peranan dan juga tanggung jawabnya di dalam tempat kerja. Sehingga mencapai kualitas kepuasan kerja yang lebih besar serta mendapatkan kepastian terhadap tahapan pekerjaan yang harus dicapai agar suatu perusahaan berupaya guna meningkatkan rasa puas karyawan, artinya hak serta kewajiban sebanding manfaat posisi serta tanggung jawabnya.

Berlandaskan latar belakang persoalan yang timbul dalam industri, bahwa peneliti terdorong akan melaksanakan penelitian di industri tersebut memakai judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pappa Kaya Abadi”**

I.2 Identifikasi Masalah

Sesuai paparan latar belakang tersebut, masalah yang ditemui dalam penelitian ini mampu dipahami ialah :

1. Disiplin kerja pada PT. Pappa Kaya Abadi mengalami masalah karena kurangnya kesadaran terhadap pedoman kerja dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya program pelatihan pada pegawai akhirnya pegawai kurang mempunyai keterampilan serta kemampuan yang besar.
3. Sistem pengembangan karir pada PT. Pappa Kaya Abadi kurang maksimal karena untuk naik jabatan hanya diperuntukan kepada karyawan yang memiliki status pendidikan tinggi (min S1) saja.
4. Kinerja pada karyawan PT. Pappa Kaya Abadi mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian selama periode Januari 2018 - Desember 2018.

I.3 Tujuan Pustaka

1.3.1 Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) memaparkan bahwa, disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai kesadaran serta kesiapan individu mematuhi norma-norma dalam sebuah kelompok atau industri yang sudah ditetapkan, yaitu pegawai harus berangkat serta pulang dengan tepat waktu serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bagus.

1.3.2 Pengembangan Karir

Mangkunegara (2013:77) memaparkan bahwa, pengembangan karir didefinisikan suatu kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan menyusun karir selanjutnya serta para karyawan bisa meningkatkan kemampuannya dengan lebih baik lagi.

1.3.3 Pelatihan Kerja

Bangun (2012:203) memaparkan bahwa, pelatihan ialah suatu tahapan guna meningkatkan ketrampilan guna tercapainya tujuan yang sudah ditentukan.

1.4 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nawawi dalam Hartatik (2018:183) memaparkan bahwa, disiplin ialah tindakan mencegah adanya penyelewengan-penyelewengan peraturan yang sudah ditetapkan secara bersama dalam melaksanakan kegiatan supaya pembina hukuman dalam individu dan organisasi bisa dijauhi.

Hasibuan (2016:193) menerapkan bahwa, kedisiplinan ialah kesadaran serta kesiapan individu menaati seluruh norma yang ada.

Berdasarkan teori diatas, bisa disimpulkan bahwa disiplin ialah kunci kesuksesan dalam kelompok guna tercapainya tujuan perusahaan. Maka untuk itu, pegawai dengan sifat disiplin tinggi cenderung akan membantu meningkatkan kinerjanya.

1.5 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uraian Sunyoto (2018:137), pelatihan tenaga kerja untuk suatu kelompok serta industri ialah hal yang sangat penting dilaksanakan, sehingga hal ini berperan besar terhadap daya produksi kerja serta kemampuan kerja yang dimilikinya.

Dalam jurnal Denny, Moch Djudin dan Gunawan (2014) menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Dimana ketika pelatihan dilaksanakan segala cara untuk meningkatkan pencapaian pegawai dalam pekerjaan yang ditekuninya.

Berdasarkan teori diatas, bisa diambil kesimpulan yaitu pelatihan kerja merupakan cara yang harus diadakan oleh organisasi guna mengasah kemampuan dan kreativitas para karyawannya. Dimana keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat berguna bagi perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2010:149), program perencanaan karir bisa mendukung pegawai guna meningkatkan kemampuan diri. Hal ini menjadikan pencapaian semakin bagus, penyimpanan yang meingkat, serta pemanfaatan tenaga berprestasi meningkat.

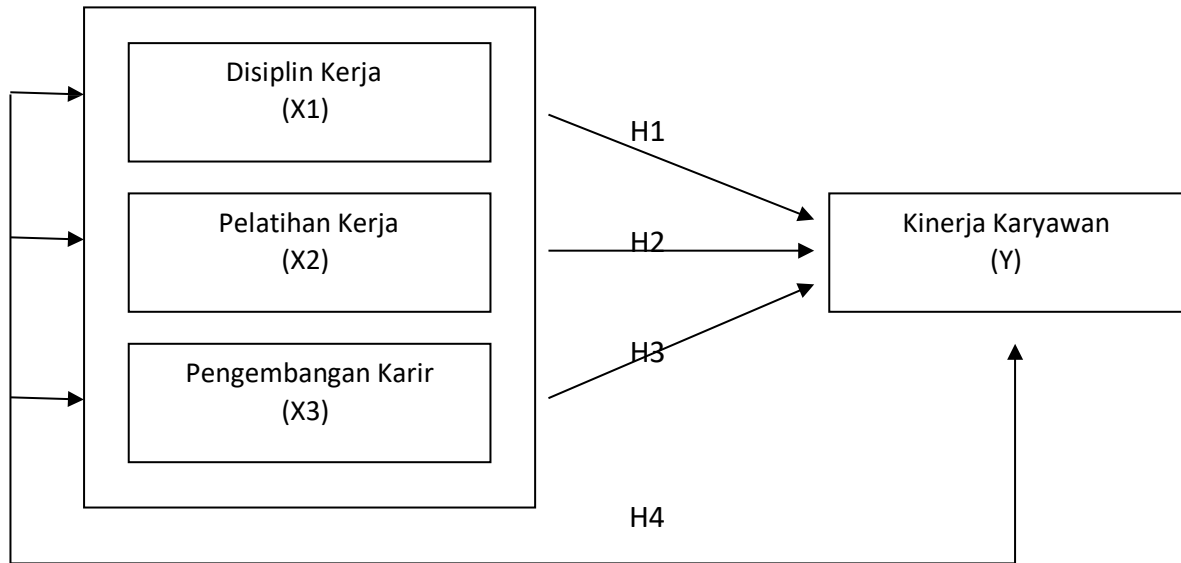
Priansa (2016:163) memaparkan bahwa, karyawan yang mempunyai kemampuan serta kreativitas kerja yang besar biasanya akan mendapatkan karir masa depan yang cepat serta mudah daripada yang tidak memiliki hal tersebut.

Berdasarkan teori diatas, bisa diambil bahwa pengembangan karir ialah metode yang memiliki tujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan barunya.

I.7 Kerangka Konseptual

Disiplin kerja berdampak baik signifikan terhadap pencapaian pegawai terhadap PT. Pappa Kaya Abadi. Pelatihan kerja berdampak baik signifikan terhadap pencapaian pegawai pada PT. Pappa Kaya Abadi. Pengembangan karir berdampak baik signifikan terhadap pencapaian pegawai terhadap PT. Pappa Kaya Abadi.

I.8 Hipotesis Penelitian



Sesuai paparan kerangka konseptual tersebut, maka peneliti bisa membuat Hipotesis penelitian yaitu :

- H1 : Disiplin kerja dianggap berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian pegawai di PT. Pappa Kaya Abadi
- H2 : Pelatihan kerja diduga berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian pegawai di PT. Pappa Kaya Abadi
- H3 : Pengembangan karir diduga berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian pegawai di PT. Pappa Kaya Abadi
- H4 : Disiplin kerja serta pengembangan karir dianggap secara bersamaan berdampak baik serta signifikan terhadap pencapaian di PT. Pappa Kaya Abadi.