

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi) sebagai salah satu hotel ternama di Kabupaten Karo, terus berupaya meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi. Disiplin kerja yang diterapkan melalui pengawasan dan peraturan kerja yang ketat. Pengembangan karier diberikan melalui promosi dan penugasan yang sesuai potensi. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan soft skill karyawan. Sedangkan kompensasi diberikan baik dalam bentuk langsung (gaji, tunjangan) maupun tidak langsung, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Salah satu bentuk kompensasi yang menjadi indikator perhatian perusahaan adalah partisipasi aktif dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Tabel 1. 1 Data Kompensasi Jaminan Sosial

BPJS-KETENAGAKERJAAN							BPJS-KESEHATAN	
Tahun	Perusahaan	Perusahaan	Perusahaan	Pekerja	Perusahaan	Pekerja	Perusahaan	Pekerja
2023	JKK (0,50%)	JKM (0,30%)	JHT (3,50%)	JHT (2,00%)	JP (2,00%)	JP (1,00%)	BPJS-KIS (4,00%)	BPJS-KIS (1,00%)
2024	JKK (0,54%)	JKM (0,30%)	JHT (3,70%)	JHT (2,00%)	JP (2,00%)	JP (1,00%)	BPJS-KIS (4,00%)	BPJS-KIS (1,00%)

KETERANGAN: -JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)

-JKM (Jaminan Kematian)

-JHT (Jaminan Hari Tua)

-JP (Jaminan Pensiun)

-KIS (Kartu Indonesia Sehat)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kompensasi tersebut merupakan bagian dari strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, disiplin kerja, pengembangan karier pelatihan, dan kompensasi saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, seringkali hasil kerja karyawan tidak maksimal meskipun program program tersebut dilaksanakan. Ketidak seimbangan antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan dalam keempat faktor ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh tingkat disiplin, pengembangan karier, pelatihan karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi). Untuk itu penulis memilih judul **“Pengaruh Tingkat Disiplin, Pengembangan Karier, Pelatihan Karyawan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Putri Gundaling Indah Berastagi (Sinabung Hills Berastagi), maka dapat diidentifikasi sebagai berikut, yaitu:

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari ketidaktepatan waktu terhadap jam kerja.
2. Karyawan mengalami kepuasan dini yang kemudian berdampak pada pengembangan diri dan karier kurang maksimal.
3. Kemampuan kerja karyawan di dalam perusahaan masih kurang sesuai jabatannya sehingga diperlukan pelatihan karyawan.
4. Penggunaan fasilitas dan pemanfaatan kompensasi yang tidak sesuai dengan loyalitas karyawan pada perusahaan.
5. Pada perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Tingkat Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)?
5. Bagaimana pengaruh Tingkat Disiplin, Pengembangan Karier, Pelatihan Karyawan, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Disiplin, Pengembangan Karier, Pelatihan Karyawan, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

2. Bagi PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi)

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi) untuk lebih memperbaiki tingkat disiplin, pengembangan karier, pelatihan karyawan, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan tingkat disiplin, pengembangan karier, pelatihan karyawan, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Tingkat Disiplin

Menurut Sutrisno (2019), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.6.2 Pengembangan Karier

Stone (dalam Djestawana, 2009:61) mendefinisikan karier sebagai serangkaian jabatan atau pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relatif lama. Karier juga dapat dimaknai sebagai kemajuan seseorang dalam suatu lapangan kerja yang diperolehnya selama waktu ia bekerja. Kemajuan kedudukan seorang karyawan di dalam suatu organisasi dari posisi awal saat masuk (sesuai dengan ijazah dan kompetensi yang dimiliki), hingga posisi tertinggi saat berhenti dapat dikatakan sebagai karier seseorang. Ketika banyak struktural yang ditempati dan posisi struktural mereka selalu naik, maka dapat dikatakan karier karyawan tersebut baik.

Moekijat (2007) menjelaskan, bahwa karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi ada hubungannya dengan kelangsungan, kedudukan, dan ada arti dalam kehidupan seseorang. Pekerjaan terpisah yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang berbeda-beda tidak hanya dalam satu profesi yang sama, tetapi dimungkinkan juga dua hingga tiga profesi yang digeluti baik secara terus-menerus maupun terputus-putus.

1.6.3 Pelatihan Karyawan

Bernardin & Russell dalam Gomes (2000:197) menyatakan, bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*).

Sinambela (2012:209) menjelaskan, bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

1.6.4 Kompensasi

Menurut Edison, dkk., (2016), “Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan(baik berbentuk uang maupun *natural* yang diterima pegawai atau karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan.”

Menurut Darodjat (2018), “Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau usaha-usaha yang dikerjakan serta dihasilkan kepada perusahaan.

1.6.5 Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013), kinerja karyawan adalah kuantitas dan hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

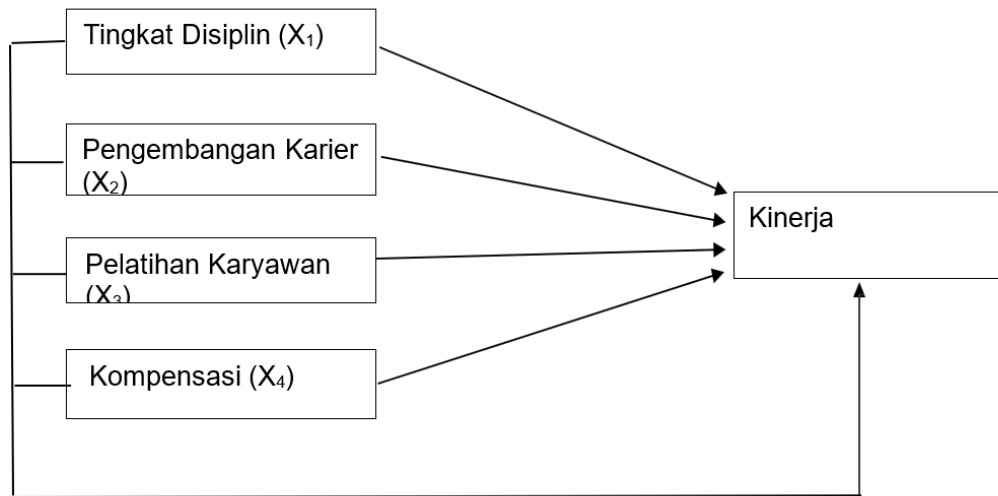
Menurut Sutrisno (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kuantitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hamali (2019), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Tingkat Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
- H₂ : Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
- H₃ : Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).
- H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putri Gundaling Indah (Sinabung Hills Berastagi).