

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia industri yang semakin ketat, setiap perusahaan tentu memiliki cara tersendiri agar tetap berdiri dan mencapai keberhasilannya. Salah satu cara yang paling penting adalah dengan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang mengelola sebuah organisasi yang memiliki aset, sehingga keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi dilandasi dengan visi, misi, dan tujuan yang bermanfaat untuk manusia. Kunci sukses sebuah perusahaan tak hanya terletak pada kecanggihan teknologi dan modalnya saja, tetapi manusia juga termasuk faktor yang terpenting yang dapat memberikan kontribusi ekonomi perusahaan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang kompeten, berketerampilan tinggi dan bertanggung jawab agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah hasil yang didapat oleh seseorang sesuai kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pada saat melakukan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang manajer yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal dalam organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya yaitu pengembangan karir (*career development*). Pengembangan karir adalah kegiatan yang mendukung karyawan untuk merencanakan karir masa depannya di perusahaan, agar perusahaan dan karyawan tersebut dapat berkembang secara maksimal (Mangkunegara, 2013). Karyawan dan perusahaan masing-masing berperan dalam usaha

pengembangan karir sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan menganggap bahwa perusahaan telah peduli terhadap perkembangan karyawan dan perusahaan membutuhkan tenaga mereka, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Abubakar, Wibowo, dan Sari (2020) dan Jumani (2015) ditemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila semakin baik pengembangan karir dilakukan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, Asmarazisa, Aprieliyanto, Silalahi, dan Sahara (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kaymaz (2010) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian serta untuk mengatasi kejenuhan karyawan dalam bekerja (Hariandja, 2006). Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan bisa saling bertukar pikiran, pendapat dan saling berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan dan karyawan di tempat kerja yang baru. Kegiatan ini juga dilakukan oleh manajemen dengan tujuan untuk mengembangkan tenaga, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hudiyah dan Syaodih (2022) ditemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Krisnawati (2021) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Manopo, Lengkong, dan Taroreh (2018) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Amanda (2016) pengawasan menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Pengawasan dapat diartikan sebagai cara suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien, demi tercapainya visi dan misi perusahaan (Fahmi, 2013). Hal tersebut tentu diperlukan demi mencegah adanya berbagai kendala yang kemungkinan muncul dalam kegiatan perusahaan. Selain itu pengawasan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja maupun prestasi kerja karyawan. Atasan harus melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap kinerja bawahan agar pelaksanaan tugas di masing-masing bidang tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yulaika (2020) yang ditemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Guntoro (2020) yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sondole, Nelwan, dan Palandeng (2015) menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016) faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Rosidah, 2009). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Bagi karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan

Wakhidah (2020) yang ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri, Handayani, dan Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu lapis. Perusahaan kayu ini didirikan pada tahun 2005. PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga ini bagian dari Sampoerna Kayoe Group yang bertempat di Jawa Tengah tepatnya di Jl. Raya Bajong KM.07 Desa Bajong Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Alasan berdirinya perusahaan ini adalah karena di daerah Purbalingga banyak tersedia kayu yang digunakan sebagai bahan baku untuk memproduksi kayu lapis yang memiliki kualitas yang baik dibandingkan dengan daerah lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala HRD PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga, dalam hal kinerja karyawan divisi Veneer B PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga terjadi hasil pencapaian kinerja yang fluktuatif. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel pencapaian rendemen sebagai berikut :

Tabel 1.
Rendemen Veneer B
PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.

Tanggal	Volume Input (m ³)	Volume Output (m ³)	Rendemen Hasil	Rendemen Minimal	Selisih
Mei 2022	2254.64	1540.46	68.32%	68.00%	0.32%
Juni 2022	2998.27	2039.68	68.03%	68.00%	0.03%
Juli 2022	2904.82	1961.14	67.51%	68.00%	-0.49%
Agustus 2022	2730.24	1829.68	67.02%	68.00%	-0.98%
September 2022	2658.28	1805.18	67.91%	68.00%	-0.09%
Oktober 2022	1367.97	931.95	68.13%	68.00%	0.13%
November 2022	2711.82	1785.88	65.86%	68.00%	-2.14%
Desember 2022	2717.02	1857.09	68.35%	68.00%	0.35%
Januari 2023	2439.31	1660.01	68.05%	68.00%	0.05%
Februari 2023	1831.89	1239.22	67.65%	68.00%	-0.35%
Maret 2023	1195.89	814.23	68.09%	68.00%	0.09%
April 2023	1193.05	808.62	67.78%	68.00%	-0.22%

Sumber: Data PPIC PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat adanya pencapaian kinerja yang *fluktuatif* pada karyawan divisi Veneer B PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga, yang dapat dilihat pada hasil pada kolom selisih dimana kolom selisih didapatkan dari perbandingan antara standar rendemen dengan hasil rendemen pada tiap bulan. Dimana pada hasil tersebut menunjukkan pencapaian kinerja karyawan yang fluktuatif dengan tingkat rendemen yang sangat kurang dari target pada bulan November yaitu dengan volume input 2711.82 m³ dan menghasilkan volume output 1785.88 m³ dengan persentase 65.86%. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti aturan–aturan atau SOP yang berlaku pada suatu perusahaan, termasuk pencapaian target kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul pengaruh pengembangan karir, rotasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari hasil beberapa penelitian di atas menunjukkan adanya *research gap* yang berupa perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga

timbul keraguan pada peneliti dan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut ditambah masih ditemukannya pencapaian kinerja yang fluktuatif atau terjadi *fenomena gap* di perusahaan. Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga?
3. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari perluasan topik masalah, supaya penelitian lebih terarah dan untuk memudahkan dalam pembahasan guna mencapai tujuan penelitian. Sehingga penulis akan membatasi penelitian pada variabel pengembangan karir, rotasi kerja, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan divisi Veneer B PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Juli 2023.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.
4. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengalaman dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Purbalingga.

3. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktik tentang pengaruh pengembangan karir, rotasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang.