

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan direktorat sumber daya manusia mengenai pengembangan karir Badan Umum Milik Negara(BUMN). Salah satu kantor BUMN yang dituntut untuk dapat memperhatikan pengembangan karir pegawai adalah PT. Pupuk Kujang Cikampek.

PT. Pupuk Kujang merupakan salah satu industri pupuk nasional yang memiliki visi untuk “menjadi industri pendukung pertanian dan petrokimia yang efisien dan kompetitif di pasar global”.

Dalam rangka mewujudkan visi perusahaan tersebut, diperlukan dukungan dari setiap elemen dalam perusahaan maupun lingkungan sekitar perusahaan. Kondisi hubungan dengan kerja antara personil dalam perusahaan dan hubungan dengan stakeholder sangat mempengaruhi pencapaian visi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dirumuskan suatu model standar nilai yang mencakup nilai-nilai dalam melaksanakan pekerjaan(etika kerja) dan nilai-nilai dalam berbisnis/berusaha (etika bisnis) yang di dokumentasikan secara formal untuk ditetapkan dalam perusahaan, yang digunakan sebagai pedoman bagi manajemen dan pegawainya dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan.

Pada saat ini disadari bahwa pembangunan sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu prioritas dalam mendukung setiap kegiatan

terutama bidang perkantoran yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. S. P. Hasibuan (2003 : 10) mengatakan bahwa: ” Pegawai adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai”.

Perusahaan didirikan pasti selalu mempunyai tujuan, tujuan perusahaan akan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam meningkatkan kualitas pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan rasa tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan hukum adalah dengan adanya program pengembangan karir pegawai. Adapun kebijakan pengembangan karir yang ditentukan yaitu dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi jabatan.

Pegawai memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin.

Disiplin pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, serta motivasi pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas dari perusahaan sendiri. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki

pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi.

Disiplin sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawainya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:291) mengemukakan bahwa:

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas maka dapat dilihat bahwa disiplin itu sikap patuh taat kepada peraturan yang telah ditetapkan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan jika pegawai melanggar akan mendapat sanksi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakan segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan

peraturan yang sudah ditetapkan. Sebaiknya, sanksi itu dilakukan secara keras dan mutlak.

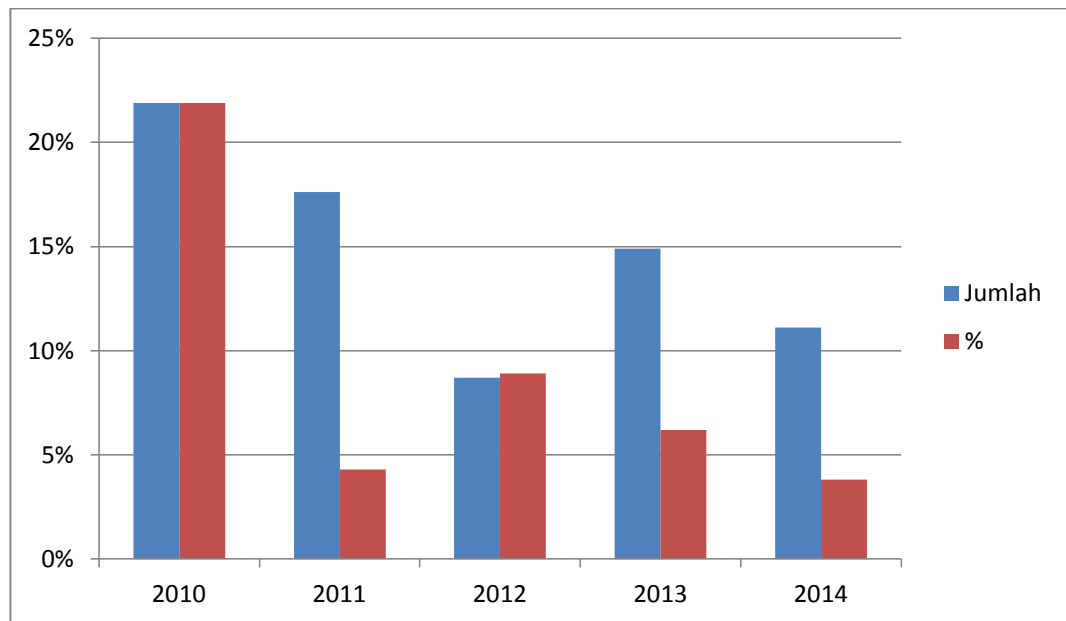
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 18 Juni 2013 kepada kepala bagian SDM PT. Pupuk Kujang, Bpk Febri, terungkap permasalahan yang terjadi berkaitan dengan disiplin pegawai selama bekerja, ini terlihat dari daftar hadir pegawai di perusahaan, kedisiplinan pada saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, dan beberapa pegawai pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Penulis melihat masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan meja kerjanya pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pegawai ada yang mengobrol, berjalan-jalan seputar kantor dan melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian.

Berikut ini disajikan pula data rekapitulasi jumlah pegawai yang hadir dan tidak hadir pada SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek dari tahun 2010 – 2014.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Divisi SDM
PT. Pupuk Kujang Cikampek
Tahun 2010 – 2014

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Jumlah (%)	(%)	Keterangan
2010	82	18	21.9	21.9	-
2011	85	15	17.6	4.3	Turun
2012	92	8	8.7	8.9	Naik
2013	87	13	14.9	6.2	Turun
2014	90	10	11.1	3.8	Turun

Sumber :Bagian SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek



Sumber : Bagian SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Gambar 1.1
Grafik Data Absensi Pegawai
Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek
Tahun 2010 – 2014

Gambar 1.1 memperlihatkan tingkat kehadiran selama tahun 2010 sampai 2014 kurang memuaskan dan data disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat ketidakhadiran, bahkan dari tahun ketahun mengalami ketidakstabilan. Dapat terlihat setiap tahun kehadiran dan ketidakhadiran di PPK Cikampek mengalami naik turun. Terlihat pada tahun 2012 ketidakhadiran cukup meningkat dari tahun sebelumnya mencapai 8.9% absensi mencapai 8%. Pada tahun 2013 ketidakhadiran sedikit mengalami penurunan 6.2% absensi mencapai 13%. dan tahun 2014 ketidakhadiran mengalami penurunan 3.8% absensi mencapai 10%. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kinerja pegawai menurun. Penyebab dari masalah

Diska Munika Triwahyuni, 2015

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Pada Pegawai Direktorat SDM di PT. Pupuk Kujang Cikampek

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tersebut adalah kemangkiran pegawai, datang terlambat dan pulang lebih cepat. Dari pernyataan tersebut hal ini menunjukkan masih banyak pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Jika hal tersebut terus terjadi, akan berdampak ketidaktercapaian hasil kerja sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan rencana. Melihat masalah yang tercantum di atas sangat di harapkan adanya perubahan yang semakin baik.

Keterlambatan pegawai masuk kantor akan dicatat pada setiap rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai setiap tahunnya. Keterlambatan ini terjadi baik pada saat masuk kerja pagi hari ataupun masuk kerja setelah jam istirahat, keterlambatan tersebut terjadi antara lima menit hingga 30 menit, dan sebelum jam kerja berakhir ada beberapa pegawai yang sudah pulang sebelum waktunya. Hal ini terlihat pada saat penulis mengadakan penelitian sampai sore hari, sebelum jam kerja berakhir beberapa pegawai sudah ada yang pulang dan meninggalkan pekerjaan.

Berikut data tingkat kehadiran pegawai di perusahaan mulai dari tahun 2010-2014.

Tabel 1.2
Personal Track Record
Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek
Tahun 2010 – 2014

No.	Jenis Pelanggaran	Presentase Pelanggaran Per Tahun				
		2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
1.	Terlambat masuk kerja	15	18	14	12	18
2.	Pulang sebelum jam kerja selesai	16	19	21	18	19
3.	Tidak menuruti aturan perusahaan	14	17	19	15	12
	Total Pelanggaran Per 2010 – 2014	40	54	54	45	49

Sumber : Bagian SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Dari data tabel 1.2 terlihat jelas penurunan dan kenaikan tingkat disiplin yang terjadi pada tahun 2010 sampai dengan 2011 terlambat masuk kerja mengalami kenaikan mencapai 18%, pada tahun 2012 terlambat masuk kerja mengalami penurunan mencapai 4%, namun pada tahun 2013 terlambat masuk kerja mengalami penurunan mencapai 2%, dan pada tahun 2014 terlambat masuk kerja mengalami kenaikan mencapai 6%. Penurunan dan kenaikan tingkat disiplin yang terjadi pada tahun 2010 sampai 2012 pulang sebelum jam kerja mengalami kenaikan mencapai 21%, pada tahun 2013 pulang sebelum jam kerja mengalami penurunan mencapai 3%, namun pada tahun 2014 pulang sebelum jam kerja mengalami kenaikan mencapai 1%. Sedangkan penurunan dan kenaikan tingkat disiplin yang terjadi pada tahun 2010 sampai 2012 tidak menuruti aturan perusahaan mengalami mencapai 19%, pada tahun 2013 tidak menuruti aturan perusahaan mengalami penurunan mencapai 4%, namun pada 2014 tidak menuruti aturan perusahaan mengalami penurunan mencapai 3%. Dalam tabel 1.2 penurunan dan kenaikan tingkat disiplin pada total pelanggaran

2010 sampai 2012 mengalami kenaikan mencapai 54%, pada tahun 2013 total pelanggaran mengalami penurunan mencapai 9%, namun tahun 2014 total pelanggaran mengalami kenaikan mencapai 4%.

Untuk mengatasi bentuk pelanggaran disiplin yang terjadi di PT. Pupuk Kujang Cikampek, pimpinan memberikan sanksi hukuman setiap pelanggaran yang terjadi. Semua pegawai yang melakukan pelanggaran diberikan sanksi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya. Ini membuktikan masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Di dukung dengan data beberapa sanksi yang telah diberikan kepada pegawai selama lima tahun kebelakang, didapat data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Sanksi dan Jenis Hukuman
Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek
Tahun 2010 – 2014

No.	Jenis Hukuman	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014
		Jumlah (Orang)	Jumlah (Orang)	Jumlah (Orang)	Jumlah (Orang)	Jumlah (Orang)
1.	Teguran secara lisan	3	2	2	2	1
2.	Teguran secara tulisan	1	0	1	2	1
3.	Penundaan kenaikan gaji	1	2	4	1	3
4.	Penurunan Gaji	2	1	0	1	2
5.	Penundaan promosi jabatan	3	2	1	0	4
6.	Penurunan pangkat(demosi)	1	1	2	3	0
7.	Perberhentian	2	1	1	0	0
	Jumlah	13	9	11	9	11

Sumber : Bagian SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pegawai di PT. Pupuk Kujang Cikampek memberikan sanksi hukuman pelanggaran disiplin kepada para pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Teguran secara lisan

selama tahun 2010 hanya 3 orang, pada tahun 2011 sampai 2013 teguran secara lisan penurunan 1 orang, dan tahun 2014 teguran secara lisan penurunan 1 orang. Teguran secara tulisan tahun 2011 tidak ada, pada tahun 2012 teguran secara tulisan kenaikan 1 orang, sedangkan pada tahun 2013 teguran secara tulisan kenaikan 1 orang, namun tahun 2014 teguran pada tulisan penurunan 1 orang. Penundaan kenaikan gaji 2012 hanya 4 orang, pada tahun 2013 penundaan kenaikan gaji penurunan 3 orang, namun 2014 penundaan gaji kenaikan 2 orang. Penurunan gaji tahun 2012 tidak ada, pada tahun 2013 sampai 2014 penurunan gaji kenaikan 1 orang. Penundaan promosi tahun 2013 tidak ada, namun 2014 penundaan promosi kenaikan 4 orang. Penurunan pangkat 2013 hanya 3 orang, namun 2014 penurunan pangkat tidak ada. Pemberhentian 2012 hanya 1 orang, sedangkan tahun 2013 sampai 2014 tidak ada. Jadi jumlah hukuman pada tahun 2010 sampai tahun 2014 terjadi penurunan dan kenaikan. Dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai tersebut dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Jika dilihat dari tabel di atas diindikasikan adanya masalah disiplin yang perlu dicarikan solusinya. Permasalahan tersebut adalah mengapa jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai semakin bertambah. Sedangkan perusahaan yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin akan sulit sekali melaksanakan program-program untuk meningkatkan produktifitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas pegawai membutuhkan motivasi untuk meningkatkan disiplin mereka. Salah satu pendorong seseorang bekerja dengan

disiplin pada suatu organisasi, suatu perusahaan adanya kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia adalah untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki sebelumnya. Kesempatan untuk maju dalam organisasi dengan memberikan promosi jabatan (kenaikan pangkat).

Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi yang baik. Untuk hal tersebut maka pengembangan karir sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur, dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Untuk itu diperlukan sasaran penilaian kinerja sebagai tolak ukur untuk mempermudah pimpinan melihat pegawai yang pengembangan karirnya baik salah satunya promosi jabatan. Di PT. Pupuk Kujang Cikampek ada beberapa syarat yang harus dipenuhi promosi jabatan oleh para pegawai diantaranya: kesetiaan, prestasi kerja, disiplin, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan inisiatif. Berikut penilaian kinerja di PT. Pupuk Kujang Cikampek pada tahun 2010 – 2014.

Tabel 1.4
Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek
Tahun 2010 - 2014

DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN DIVISI SDM										
Unsur Yang Dinilai	Nilai									
	Tahun 2010		Tahun 2011		Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
	Angka	B/CB	Angka	B/CB	Angka	B/CB	Angka	B/CB	Angka	B/CB
Kesetiaan	72	Cukup Baik	90	Baik	85	Baik	92	Baik	80	Baik
Prestasi kerja	85	Baik	85	Baik	86	Baik	88	Baik	82	Baik
Disiplin kerja	70	Cukup Baik	75	Baik	78	Cukup Baik	73	Cukup Baik	72	Cukup Baik
Tanggung jawab	88	Baik	83	Baik	89	Baik	85	Baik	90	Baik
Ketaatan	83	Baik	86	Baik	82	Baik	86	Baik	80	Baik
Kejujuran	80	Baik	82	Baik	84	Baik	83	Baik	85	Baik
Kerjasama	75	Baik	84	Baik	74	Cukup Baik	72	Cukup Baik	80	Baik

Sumber : Bagian SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut dapat mempengaruhi penetapan apakah pegawai dapat di promosikan atau tidak. Kesetiaan pada tahun 2011 sampai 2014 sebutan pegawai baik. Prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran pada tahun 2010 – 2014 sebutan pegawai baik. Sedangkan disiplin kerja dan kerjasama pada tahun 2010 – 2014 di perusahaan cukup baik. Dengan adanya penilaian tersebut para pegawai termotivasi untuk lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya. Promosi jabatan yang baik harus berdasarkan objektivitas dan keadilan. Sehingga perlu adanya promosi jabatan yang ada, bahwa promosi merupakan salah satu bentuk pengembangan karir dimana pegawai dapat termotivasi untuk memajukan kompetensi terutama dalam disiplin kerja yang dimiliki.

PT. Pupuk Kujang Cikampek SDM telah menetapkan jadwal masuk kerja, peraturan – peraturan perusahaan serta konsekuensi hukuman jika terbukti

Diska Munika Triwahyuni, 2015

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Pada Pegawai Direktorat SDM di PT. Pupuk Kujang Cikampek

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

melanggar peraturan yang ditetapkan. Disiplin seseorang pegawai dapat dilihat dari kontribusi yang diberikannya mengubah sikap dan perilaku yang tidak pantas, yang berpengaruh pada hasil pekerjaannya dan kontribusi yang diberikannya untuk perusahaan.

Fenomena lainnya yaitu peneliti juga melihat ternyata para pegawai masih sulit untuk mengembangkan karir mereka, karena terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai PTPK masih didominasi oleh lulusan setingkat SLA/ sederajat. Pegawai pada tingkat SLA/ sederajat ini dipekerjakaan sebagai pegawai pelaksana yang bekerja di berbagai bidang, baik di lapangan maupun di kantor. Padahal salah satu pelaksanaan pengembangan karir adalah melakukan promosi jabatan. Sehingga akan sulit pegawai dipromosikan karena memang untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang ahli dan berpendidikan tinggi. Kesempatan promosi pada PTPK memang tergolong kecil peluangnya. Dari absensi diatas dapat kita lihat masih terdapat pegawai yang tetap berada pada jabatan awal mereka masuk. Menurut pengalaman awal, pegawai yang masih berada pada posisi yang itu-itu saja sangat mengharapkan kesempatan mutasi baik. Mereka berharap masa kerja dan pengalaman bisa menjadi pertimbangan perusahaan bagi mereka untuk dimutasikan selain pendidikan dan prestasi kerja. Menurut data diatas hanya ada beberapa pegawai yang telah mendapatkan kesempatan mutasi dilihat dari kehadirannya. Sisanya, masih berada pada posisi yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan, peneliti menduga beberapa pegawai PT. Pupuk Kujang belum mencapai disiplin pegawai karena

harapan mereka untuk lebih maju belum terwujud. Dari hasil wawancara awal juga diketahui hanya sebagian kecil pegawai yang pernah dimutasikan. Kebanyakan dari mereka masih bekerja dengan keadaan, pekerjaan dan tantangan yang sama tiap harinya. Mereka berharap ada kesempatan untuk mengembangkan karir mereka.

Pengembangan karir memang sangat dibutuhkan bagi kelangsungan suatu perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan pengembangan bagi pegawainya. Dengan adanya program pengembangan karir, pegawai dapat menetapkan arah tujuan karirnya sehingga mendorong mereka untuk meraih jenjang pendidikan lebih tinggi.

Untuk mendapatkan dan mempertahankan pegawai-pegawai yang berdedikasi dan loyal pada perusahaan dibutuhkan program perusahaan yang sesuai prosedur perusahaan. Salah satu program untuk mempertahankan pegawai yaitu dengan mengadakan dan melaksanakan program Pengembangan karir. Melalui program ini maka akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Berangkat alasan dan kondisi tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Pada Pegawai Direktorat SDM Di PT. Pupuk Kujang Cikampek”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah mengemukakan mengenai ; “Aspek-aspek yang muncul dari tema atau judul yang dipilih”. (Nana Sudjana 1988:99). Jadi identifikasi masalah merupakan pengungkapan dari berbagai masalah yang timbul dan perlu diteliti lebih lanjut.

Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap unsur manusia di dalamnya, sebab jika tidak maka akan timbul masalah, salah satunya yaitu pengembangan karir dalam bekerja. Pengembangan karir pegawai perlu mendapat perhatian pimpinan karena rendahnya pengembangan karir dapat berdampak pada penurunan kerja, prestasi kerja, serta rendahnya disiplin dalam bekerja.

Dalam penelitian ini tentang pengembangan karir dalam pengaruhnya terhadap disiplin di suatu perusahaan. Konsep pengembangan karir sebagai variabel *independent* dijadikan sebagai landasan berfikir dimana akan ditinjau secara nyata pengaruhnya terhadap variabel *dependent* yakni disiplin.

Salah satu bentuk sikap mental yang dapat dipengaruhi pengembangan karir adalah kedisiplinan. Disiplin dalam ruang lingkup perusahaan menjadi salah satu isu penting manakala dikaitkan dengan profesionalisme dalam bekerja. Seseorang yang disiplin dalam bekerja sering dicirikan oleh ketaatan mematuhi jam masuk dan pulang kerja, tidak pernah meninggalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta tingkat kehadiran yang baik.

Herzberg dalam bukunya *The Motivation to Work* yang dikutip oleh Muhaimin (2004:3) mengemukakan bahwa:

“Ciri perilaku bekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya

tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karena secara sadar atau tidak sadar pegawai akan meminimalisir indisipliner”.

Dari pernyataan Herzberg tersebut terungkap bahwa pengembangan karir seorang pegawai dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja salah satu aspek yang dilakukan adalah dengan meningkatkan pengembangan karir. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan karir yang cemerlang, penghasilan tinggi, keleluasaan dalam wewenang dan sebagainya. Misalnya seorang karyawan dengan jabatan pelaksana tentunya menginginkan jabatan sebagai seorang kepala seksi. Begitu pula kepala seksi menginginkan jabatan menjadi kepala bagian, adanya keinginan tersebut mengakibatkan pegawai harus mempunyai perencanaan karir yang matang dan perusahaan juga harus memiliki pengembangan karir.

Masalah mendasar yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah disiplin. Disiplin pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Oleh karena itu, perlu pengamatan dan penelitian terhadap PT. Pupuk Kujang Cikampek dalam meningkatkan disiplin melalui pengembangan karir. Fenomena yang terjadi di PT. Pupuk Kujang Cikampek ini adalah ketidakdisiplinan para pegawai dalam pengembangan karir karena pengembangan karir belum sesuai dengan pendidikan formal keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sehingga membuat pegawai tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan dan identifikasi permasalahan di atas, penulis mencoba membatasi ruang lingkup penelitian ini. Kajian yang akan dibahas mencakup ruang lingkup pengembangan karir sebagai Variabel X dan disiplin sebagai Variabel Y pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Adapun perumusan masalah mengenai pengembangan karir terhadap disiplin ini adalah:

1. Bagaimana gambaran efektifitas pengembangan karir pada pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin pegawai pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data guna memecahkan permasalahan mengenai Pengembangan Karir dan Disiplin pada Pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek..

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan yang dapat mengarahkan kemana penelitian ini akan dibawa. Dengan demikian penelitian di PT. Pupuk Kujang Cikampek diharapkan dapat :

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas pengembangan karir pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat disiplin pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.4.Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan berfikir yang berharga baik secara teoritis maupun praktek khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir dan disiplin.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk perbaikan dan perubahan yang diperlukan untuk objek peneliti, khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir dan disiplin, sehingga dapat menjalankan tugas-tugas perusahaan.
3. Secara pribadi, diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisis fakta dan gejala peristiwa yang terjadi dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.