

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan potensi individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan karyawan yang kompeten, adaptif, dan produktif yang mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Yusuf dan Hendra (2023), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan. Keduanya perlu dilaksanakan dengan secara adil, transparan, dan dievaluasi untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan program tersebut. Apriyani dan Hawignyo (2024), juga dalam studi literatur mereka menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mereka menyarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui berbagai program pengembangan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta dinamika pasar dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan aspek kepribadian, kreativitas, dan produktivitas individu. Irawan et al. (2024), mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kesejahteraan karyawan dengan cara mendukung keseimbangan antara pertumbuhan organisasi dan tanggung jawab sosial. Studi oleh Iswandi dan Kuswinarno (2024), menekankan pentingnya transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital, termasuk pelatihan berbasis teknologi, dan

pemanfaatan data *analytics* untuk meningkatkan efisiensi kerja dan inovasi. Namun, tantangan seperti terhadap perubahan, kesenjangan digital, dan keamanan data masih menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Implementasi pengembangan sumber daya manusia juga sering kali menghadapi tantangan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia guna merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas tenaga kerja. Adapun faktor-faktor di bawah ini terbagi atas dua, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal merupakan segala sesuatu yang berasal dari dalam diri individu, organisasi atau sistem yang dapat memengaruhi cara berpikir, bertindak. Hidayati (2023) mengemukakan faktor internal yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu: Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan budaya kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Struktur organisasi dan strategi adalah struktur organisasi yang fleksibel dan strategi yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang efektif, sehingga meningkat efisiensi kerja. Kompetensi dan keterampilan karyawan merupakan tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut. Motivasi dan kesejahteraan karyawan yaitu motivasi intrinsik dan kesejahteraan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas.

Faktor eksternal merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar individu, organisasi atau sistem tertentu yang dapat memengaruhi kondisi dan keputusan. Hidayati (2023) mengemukakan faktor eksternal yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu: Kondisi ekonomi makro adalah perubahan dalam inflasi, pengangguran, dan kebijakan fiskal memengaruhi strategi pengembangan sumber daya manusia. Perubahan sosial dan demografi merupakan perubahan nilai-nilai masyarakat dan demografi tenaga kerja memengaruhi kebutuhan dan preferensi karyawan. Kebijakan pemerintah merupakan regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan pemerintah lainnya memengaruhi perencanaan dan

pengelolaan sumber daya manusia. Persaingan pasar kerja merupakan tingkat persaingan dalam pasar tenaga kerja memengaruhi strategi rekrutmen dan retensi karyawan. Pengembangan sumber daya manusia juga tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknik, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skill*, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan prosedur, serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, yang ditunjukkan melalui kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan perusahaan. Imama et al. (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan lembaga, mencakup aspek ketepatan waktu, tanggung jawab dan kejujuran.

Dalam konteks perusahaan, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal:

Faktor internal merupakan segala sesuatu yang berasal dari dalam diri individu, organisasi atau sistem yang dapat memengaruhi cara berpikir, bertindak. Faktor internal di bawah ini dikemukakan oleh, Barima et al. (2025), dan Kiton (2023). Motivasi kerja merupakan motivasi intrinsik yang tinggi mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik. Kepribadian dan sikap adalah sifat pribadi seperti tanggung jawab, integritas, dan etos kerja yang kuat berkontribusi pada tingkat disiplin yang tinggi. Kesadaran diri merupakan kesadaran akan pentingnya peran dan tanggung jawab dalam organisasi mendorong individu untuk bersikap disiplin.

Tujuan dan kemampuan adalah kesesuaian antara tujuan pekerjaan dan kemampuan individu memengaruhi kedisiplinan. Jika tugas sesuai dengan kemampuan, karyawan lebih cenderung disiplin.

Faktor eksternal merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar individu, organisasi atau sistem tertentu yang dapat memengaruhi kondisi dan keputusan. Faktor eksternal di bawah ini dikemukakan oleh Rudiyanto & Ningrum (2020), Aldaina et al. (2023), dan Barima (2025). Kepemimpinan dan teladan pimpinan yang disiplin dan menjadi teladan positif dapat memengaruhi karyawan untuk mengikuti sikap serupa. Pengawasan dan ketegasan merupakan pengawasan yang konsisten dan ketegasan dalam menegakkan aturan membantu menjaga disiplin kerja. Sanksi dan penghargaan adalah penerapan sanksi yang adil terhadap pelanggaran dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dapat memperkuat disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan hubungan antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan kedisiplinan. Keadilan organisasi merupakan perlakuan yang adil dalam hal kebijakan, promosi, dan kompensasi memengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan dan berdampak pada disiplin kerja.

Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat penting bagi manajemen puncak dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja juga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif dan korektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, (Sari 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan yang menyebabkan mereka dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dua aspek penting yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Secara umum, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat diukur melalui indikator seperti

produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Chairunnisah et al. (2021), menyatakan bahwa kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hartini (2023), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah bagaimana seorang anggota atau bawahan memenuhi tugas dan peran mereka yang diperlukan serta bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dan efisiensi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi. Pemahaman ini sangat penting untuk membantu perusahaan dalam menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini penjelasan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rizqi & Setiawan (2021), Wahyuni et al. (2020), Putra & Dewi (2022), Kurniawan & Lestari (2021), Prasetyo & Nugroho (2023), dan Amelia & Santosa (2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan loyal. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik (hubungan sosial, budaya perusahaan) memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja dan produktivitas. Motivasi kerja merupakan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki korelasi positif terhadap pencapaian kinerja. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak proporsional dapat menurunkan efektivitas dan menyebabkan *burnout*. Kompensasi dan tunjangan merupakan kompensasi yang kompetitif berpengaruh besar terhadap retensi dan kinerja karyawan.

Hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari & Yusuf (2019), menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang sistematis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal produktivitas, efisiensi, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Penelitian oleh Prasetyo dan Nugroho (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan konsistensi dan kualitas kinerja karyawan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman. Sebagai perusahaan besar, PT Indofood menyadari bahwa pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing di pasar. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar merupakan sebagai bagian dari jaringan distribusi Indofood yang memiliki peran strategis dalam menjangkau pasar di wilayah Indonesia Timur. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di PT Indofood Cabang Makassar ini menjadi fokus utama untuk memastikan kinerja yang optimal.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar melaksanakan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawannya. Berikut adalah beberapa program pengembangan sumber daya manusia yang PT Indofood terapkan yaitu, Pelatihan Rutin: PT Indofood menyelenggarakan pelatihan secara rutin yang mencakup: *On the Job Training*: Pelatihan langsung di tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan praktis karyawan. *Off the Job Training*: Pelatihan di luar lingkungan kerja, seperti seminar atau *workshop* untuk memperluas pengetahuan dan wawasan karyawan. Program Magang dan Pembinaan: PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk juga melaksanakan program magang bagi pihak eksternal dan memberikan pembinaan kepada karyawan melalui pengarahan saat *briefing* serta bantuan langsung saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Promosi dan Demosi Jabatan: PT Indofood menerapkan sistem promosi dan demosi jabatan berdasarkan evaluasi kinerja dengan tujuan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar melakukan program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan karyawan yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan di industri yang kompetitif.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar juga menerapkan berbagai kebijakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa aspek disiplin kerja yang PT Indofood terapkan yaitu, Penerapan Aturan dan Sanksi: PT Indofood menerapkan aturan peraturan

kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Pelanggaran terhadap peraturan ini dapat dikenakan sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pengawasan dan evaluasi kinerja merupakan manajemen melakukan pengawasan rutin terhadap kinerja karyawan dan memberikan evaluasi berkala. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Etika waktu merupakan PT Indofood menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan disiplin dan keterampilan karyawan. Pelatihan ini mencakup aspek-aspek seperti manajemen waktu, etika kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. PT Indofood menjaga komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan untuk memastikan pemahaman yang jelas mengenai peraturan dan ekspektasi kerja.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar juga menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan. Berikut adalah beberapa pendekatan yang PT Indofood terapkan yaitu, PT Indofood memberikan insentif dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Hal ini bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan salah satu cara PT Indofood untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan, sehingga *output* yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Fenomena yang terjadi dalam PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar, Persaingan industri makanan dan minuman yang semakin ketat menuntut PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar untuk memiliki SDM yang berkualitas dan disiplin kerja yang tinggi. Meskipun perusahaan telah menjalankan berbagai program pelatihan, sebagian karyawan belum sepenuhnya menerapkan keterampilan yang diperoleh. Selain itu, kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur, masih belum konsisten di semua divisi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja, sehingga

penting untuk meneliti pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data dari karyawan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi wawasan bagi manajemen dalam merancang program-program yang lebih efektif.

Pendapat ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Abiyyu Satrio Wibowo2021), (Muhammad Syukron, Susi Hendriani, Yusni Maulida 2022), (Bagas Pratama Putra & Rofiq Noorman Haryadi 2022), (Gito Septa Putra & Jhon Fernos 2023). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan awal ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah dua rumusan masalah yang dapat digunakan untuk penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah dua tujuan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar.

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek penting dari pengembangan sumber daya manusia yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tingkat disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan tujuan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar.

A. Manfaat Teoritis:

1. Memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Menjadi referensi akademik bagi penelitian yang ingin mengeksplorasi lebih jauh pengaruh variabel-variabel organisasi terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks industri makanan dan minuman.

B. Manfaat Praktis:

1. Bagi Manajemen PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar:

- a. Menjadi bahan evaluasi efektivitas program pengembangan sumber daya manusia yang telah diterapkan, termasuk pelatihan, rotasi kerja, *coaching*, dan *mentoring*.
- b. Memberikan informasi empiris tentang sejauh mana tingkat disiplin kerja karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- c. Memberikan dasar pertimbangan dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.
- d. Membantu dalam menetapkan kebijakan internal perusahaan, seperti sistem *reward*, pengawasan, dan budaya kerja yang mendukung kedisiplinan.

2. Bagi Karyawan:

- a. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan pengembangan diri sebagai bagian dari upaya peningkatan karier dan kesejahteraan.
- b. Memberikan masukan mengenai bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat mendukung pencapaian tujuan individu dalam pekerjaan.

3. Bagi Praktisi Sumber Daya Manusia dan Dunia Industri:

Menunjukkan pentingnya keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi sebagai faktor strategis dalam pengelolaan tenaga kerja.

Manfaat-manfaat di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.