

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guna mencapai tujuan organisasi, satu dari faktor krusial adalah sumber daya manusia. Seiring dengan perputaran waktu dan perubahan zaman, semakin dibutuhkan sumber daya manusia kompeten dan dapat menjawab tuntutan pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia.

Penguatan sumber daya manusia yang dimiliki sebuah industri diarahkan guna memperoleh kinerja yang optimal. Tercapainya kinerja karyawan tinggi memerlukan peningkatan baik dari sudut pandang pegawai secara eksternal maupun internal khususnya mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik. Kepemimpinan bertindak sebagai kekuatan pendorong suatu organisasi, mengharuskannya untuk membuat keputusan dan mempertahankan tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, perlu untuk menciptakan lingkungan kerja fisik serta non fisik yang positif. Ini dikarenakan persepsi karyawan yang baik atas lingkungan kerja tidak hanya memperbaiki kinerja perusahaan, tetapi juga berdampak positif pada organisasi, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi baik.

Berikutnya adalah tentang lingkungan kerja. Untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal, lingkungan kerja adalah salah satu pendukung utama. Yang diartikan sebagai lingkungan kerja seluruh hal-hal di sekitar pekerja dan mampu memberi dampak pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diselesaikan. Ada 2 macam lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik juga lingkungan kerja non - fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja

fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik yang dapat memberi pengaruh secara langsung maupun tidak langsung di seputar tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat diartikan seluruh kondisi yang ada kaitannya pada hubungan kerja. Oleh karena itu, organisasi hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, seperti lingkungan kerja fisik (ruangan kerja yang nyaman, lingkungan yang higienis, sirkulasi udara yang segar, warna yang sesuai, pencahayaan atau musik) dan lingkungan kerja non - fisik (*working conditions*) karyawan, tunjangan karyawan, hubungan karyawan, serta hubungan antara karyawan

Agar perusahaan dapat menunjang kinerja, perusahaan hendaknya bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, *comfortable* dan *supportive*. Mangkunegara (2004:64) pengertian kinerja(*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Dlbantu lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Efek lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai ditunjukkan dengan kenyataan bahwa pegawai PT Cakra Sukses Abadi mampu menjaga lingkungan kerja yang baik, yang mampu menjaga standar dalam memberikan *service* dibidang jasa pengiriman barang.

Caroline dan Susan (2014) mengemukakan “seseorang pimpinan yang menginginkan pencapaian kinerja optimal pada organisasi harus mengamati aspek-aspek yang mampu memberi pengaruh, salah satunya merupakan pengembangan karier”.

Melalui rencana pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja, peluang promosi jabatan, dan karyawan dapat mencapai jenjang karier berikutnya dengan lebih terarah. Pengembangan karier adalah berbagai jabatan atau posisi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi selama bekerja. Sebagai salah satu jenis kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, tujuan pengembangan karier

pada dasarnya adalah untuk meningkatkan efisiensi karyawan menjalankan pekerjaannya, sehingga semakin mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, pengembangan karier memberikan beberapa jaminan, nantinya karyawan akan mengisi posisi yang kosong di masa depan. Oleh karena itu, Perencanaan serta pengembangan karier yang jelas didalam organisasi akan bakal menumbuhkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberi rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya” (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Sumber daya manusia berfungsi guna perawatan serta penggunaan sumber daya mulai bahan sampai berupa produk. Oleh karena itu, untuk memperbaiki kinerja, harus diamati untuk memberi kepastian bahwa sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan secara efektif serta memberikan layanan yang berkontribusi pada produktivitas. Ini adalah masalah yang sering terjadi dalam berbagai konsep manajemen.

Jika berkaca pada kinerja karyawan yang ditakar sesuai dengan standar atau pedoman dalam mencapai kinerja perusahaan secara keseluruhan. Upaya menggabungkan tiga faktor sebelumnya yaitu kredibilitas kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan.

Untuk subjek survei, PT Cakra Sukses Abadi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karier pegawai adalah hal yang krusial. Hal ini lebih karena obyek penelitian merupakan instansi swasta yang dituntut untuk selalu profesional dan memuaskan pelanggannya, sehingga tuntutan kinerja pegawainya sangat tinggi. Tanpa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier dan kinerja pegawai yang baik, tujuan utama organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, *image* organisasi itu sendiri akan menurun di mata pelanggan.

Namun, pemaparan teori di atas perlu dibuktikan melalui *research* dengan dibantu data di lapangan. Oleh sebab itu, pada saat penulisan skripsi ini, penulis tertarik untuk melakukan *research* lebih lanjut dengan topik ini dengan judul: "PENGARUH ANTARA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT CAKRA SUKSES ABADI".

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja di PT Cakra Sukses Abadi ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja di PT Cakra Sukses Abadi ?
3. Apakah pengembangan karier memiliki dampak terhadap kinerja di PT Cakra Sukses Abadi ?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karier memiliki dampak terhadap kinerja di PT Cakra Sukses Abadi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan guna menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis & mengerti dampak kepemimpinan pada kinerja karyawan yang ada di PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis & mengerti dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada di PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo.

3. Untuk menganalisis & mengerti dampak pengembangan karier pada kinerja karyawan yang ada di PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis & mengerti dampak kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karier pada kinerja pegawai pada PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Mengimplementasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan ke dunia kerja, serta meningkatkan kemampuan dan mengkritisi kondisi dan masalah yang terjadi di organisasi, serta meningkatkan pengetahuan dan persepsi, terutama dalam hal kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karier dan kinerja pegawai.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai opini kedua dalam menetapkan strategi pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kepemimpinan dan lingkungan kerja dan pengembangan karier bagi PT Cakra Sukses Abadi Sidoarjo.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi pihak yang ingin meneliti tentang dampak kepemimpinan, lingkungan kerja & pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.