

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Betaking

Kepemimpinan yang adil serta bijaksana sangat dibutuhkan di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Model kepemimpinan yang berbeda mewarnai perilaku pemimpin saat melaksanakan tugasnya. Bagaimanapun, bentuk kepemimpinannya, pasti akan berfokus pada kepentingan anggota serta organisasi itu sendiri. Kepemimpinan bisa mencerminkan kepribadian diri, disamping pengaruh kepemimpinannya terhadap kinerja bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin saat proses pengambilan keputusan harus mampu mengubah masalah yang dihadapinya, tergantung pada situasi yang ada.

Ini sejalan dengan pemikiran Toha (2015:78) yang mengatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin ataupun manajer guna pengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku individu dan kolektif dalam pelaksanaan keinginannya secara langsung ataupun tidak. Kepemimpinan ini bergandengan dengan tugasnya sebagai manajer. Peran manajer adalah mengarahkan karyawan untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran serta kesiapan.

Dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik maka perusahaan harus membangun Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. SDM merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi pemenuhan suatu organisasi. SDM merupakan aset utama serta mempunyai fungsi yang sangat besar di sebuah organisasi. SDM adalah aktor utama dalam menjalankan semua tahapan rencana penilaian penggunaan berbagai aset yang dimiliki melalui suatu organisasi untuk pemenuhan dalam mencapai impian organisasi yang telah ditentukan. Untuk mewujudkan tujuan, organisasi perlu menciptakan kondisi dan situasi yang

menginspirasi keterampilan dan kompetensi personel secara optimal, terutama dalam hal kinerja.

Bernardin & Russell (2015:379) mengatakan bahwa kinerja secara keseluruhan adalah output yang dihasilkan melalui pekerja yang merupakan hasil akhir dari kewajiban yang ditugaskan di waktu dan periode tertentu. Penekanannya adalah pada efek yang diselesaikan pada jangka waktu tersebut. Jika pegawai memiliki kinerja keseluruhan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan benar, itu akan menawarkan keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Sedangkan jika kinerja pekerja secara keseluruhan terbukti buruk, dapat memberikan efek tidak baik pada hasil yang diperoleh. Sistem kinerja keseluruhan yang bagus terdiri dari praktik bantuan manusia yang sinergis menawarkan banyak ruang bagi pekerja untuk meningkatkan kompetensi mereka. Karena itu lah, pekerja dituntut agar bisa menghasilkan kinerja yang menyeluruh sesuai dengan rencana yang ada, Pemenuhan kinerja organisasi secara keseluruhan perlu memperhatikan peningkatan pegawai saat bekerja. Karena pegawai merupakan peran utama dalam mendukung, memahami dan meningkatkan pencapaian perusahaan agar berkembang secara baik, kemampuan para pegawai pun harus dipergunakan sebaik mungkin agar memperoleh hasil kerja yang maksimal

Keberhasilan kerja seorang karyawan tentunya tidak hanya menjadi persyaratan organisasi atau perusahaan, tetapi apakah mereka nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka hadapi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman juga menyenangkan yang membuat karyawan untuk fokus hanya pada tugasnya. Mengingat bahwa mayoritas orang banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja, perubahan pada lingkungan kerja bisa berdampak besar dengan kesejahteraan serta kesehatan mereka yang nantinya berakibat pada hasil kerja mereka.

Lingkungan kerja yang nyaman tanpa kebisingan yang dapat menciptakan ketenangan untuk lancarnya pekerjaan. Setiap karyawan mempunyai hak untuk memberi pendapat terkait lingkungan kerja mereka serta mendapatkan evaluasi dari seluruh segi lingkungan kerja. Jika lingkungan dianggap baik maka sudah tidak lagi menimbulkan masalah, namun jika dikatakan buruk akan berdampak buruk pula pada kinerja para pekerja. Robbins (2015:150) mengatakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu lingkungan atau wilayah tempat seseorang menjalankan kegiatan kerja yang rutin setiap harinya dalam memenuhi kewajibannya sebagai pegawai.

Sadil (2016:133) mengartikan pengembangan karir sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi secara teknis, konseptual, teoritis serta etika pegawai melalui pendidikan maupun pelatihan berdasarkan kebutuhan kerja atau jabatannya.

PT. Angkasa Pura Support Surabaya merupakan anak perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) yang menangani pengiriman barang dan/atau penawaran kepada masyarakat khususnya dunia usaha untuk meningkatkan penguasaan bandar udara kelas satu saat ini. PT. Angkasa Pura Support Surabaya membidik seluruh bagian pasar yang tidak termasuk bisnis retail dan berlomba-lomba membantu, menginspirasi atau mendukung perusahaan induk PT. Angkasa Pura I (Persero) menyediakan operator berkualitas untuk penumpang bandara di Indonesia.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa adanya masalah pada kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya yang tidak bisa memenuhi target kinerja dari perusahaan yang terus meningkat. Adanya perubahan-perubahan mutasi pada karyawan memberikan dampak pada lingkungan kerja yang juga mengalami perubahan. Perubahan pada lingkungan kerja perusahaan ini diantaranya dapat diketahui dengan adanya pemimpin baru dari unit yang berbeda yang tipe kepemimpinannya juga akan berbeda, dikarenakan adanya mutasi

karyawan tersebut juga akan menyebabkan anggota karyawan juga menjadi berbeda dengan adanya penambahan atau pengurangan orang baru dan pimpinan baru, yang mana hal ini tentunya juga akan memberikan dampak dan pengaruh terhadap tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dengan target kinerja perusahaan yang terus meningkat.

Berdasarkan kajian teoritis dan berbagai kajian, telah terbukti bahwa pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan perusahaan. Dengan begitu, untuk meningkatkan SDM dalam suatu organisasi perlu sekali memperhatikan aspek ini.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk kajian penelitian mendalam yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura Support di Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Bersumber uraian latar belakang yang ada, muncul beberapa rumusan masalah seperti :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya ?
4. Apakah pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bersumber uraian latar belakang serta rumusan masalah yang ada, muncul beberapa tujuan penelitian seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dirumuskan manfaat penelitian, yakni:

1. Manfaat Teoretis

Menjelaskan hasil dari penelitian terkait hubungan pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Berharap bisa dijadikan bahan pertimbangan serta bahan acuan referensi terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan usaha peningkatan kinerja karyawan

b. Bagi Pembaca

Berharap bisa memberi suatu informasi berharga bagi pembaca, terutama tentang PT. Angkasa Pura Support Surabaya

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta saran untuk perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kerja karyawan untuk lebih maksimal di PT. Angkasa Pura Support Surabaya.