

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan bakat kreativitas, tenaga, serta semangat untuk perusahaan sehingga fungsi operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan karena bagaimanapun majunya teknologi dan seberapa modal yang dimiliki kalau tidak ditunjang sumber daya manusia yang memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kuliatas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan adalah asset yang paling penting dalam suatu perusahaan. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada para karyawannya. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dicapai dan diwujudkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih

baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan, dengan demikian produktivitas karyawan juga dapat dicapai secara maksimal dan pendapatan perusahaan juga dapat meningkat. Salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah lingkungan kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan

Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mempermudah dan mempersingkat waktu di bandingkan dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka akan hanya membutuhkan waktu didalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karir serta kemampuannya secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki sikap karyawan. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan.

Kemampuan pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan lebih tinggi dari kemampuan karyawan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawab didalam lingkungan kerja tersebut. Karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya dari segi material yaitu karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji, perbaikan fasilitas sedangkan yang non material yaitu status sosial dan perasaan bangga.

Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa bahwa ada tujuan yang akan diraih pada kinerja yang baik. Sehingga karyawan akan saling berpacu dalam meningkatkan kinerja yang baik pula agar karyawan tersebut memiliki kesempatan didalam memperoleh pengembangan karir sesuai dengan harapan karyawan. Program pengembangan karir yang dikelola manajemen dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena setiap orang pasti mengharapkan adanya peningkatan karir dalam pekerjaannya. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas dapat membantu karyawan dalam menentukan arah karir yang akan dicapainya di perusahaan.

Dealer Honda Mitra Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan pemeliharaan sepeda motor honda yang berada di Bekasi. Sebagai salah satu perusahaan bisnis yang bergerak di bidang penjualan dan pemeliharaan sepeda motor, tentunya Dealer Honda Mitra Jaya perlu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan juga pengembangan karirnya sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja yang terdapat pada Dealer Honda Mitra Jaya adalah ruang lingkup kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, dekorasi/ tata letak tempat kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan menjadi cepat bosan, kurangnya fasilitas yang mendukung menyebabkan semua pekerjaan karyawan jadi terhambat lalu membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Seperti sistem yang di gunakan masih sering rusak sehingga memperlambat pekerjaan dan menerapkan budaya malas.

Masalah lain yang terdapat di Dealer Honda Mitra Jaya yaitu tentang pengembangan karir, banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka sehingga membuat karyawan tidak memiliki semangat kerja lalu mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun dan juga membuat karyawan tidak memiliki keberanian untuk melangkah lebih maju untuk kemampuan potensial yang mereka miliki. Selain itu kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*

dan tidak mensyaratkan ke jenjang pendidikan untuk di promosikan pada jabatan tertentu.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Dealer Honda Mitra Jaya

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	39
Diploma (D3)	6
Sarjana (S1)	5
Jumlah	50

Sumber : Dealer Honda Mitra Jaya, 2019

Dapat dilihat dari tabel 1.1 tingkat pendidikan karyawan di Dealer Honda Mitra Jaya didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 39 orang dengan lama bekerja 3 tahun. Hal ini maka mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka di perusahaan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Dealer Honda Mitra Jaya Bekasi Barat"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat memaparkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di dealer honda mitra jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan karyawan dalam hal lingkungan kerja dan pengembangan karir yang berpengaruh kepada kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan kampus atau luar kampus, baik informasi positif maupun negatif. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok permasalahan penulis membatasi ruang lingkup penulisan hanya berkisar pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda Mitra Jaya Bekasi Barat.

1.6 Sitematika Penulisan

Dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam lima bab dimana masing-masing bab diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan dan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan di bahas mengenai Pengertian Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menurut para ahli. Dan dalam bab ini dibahas mengenai tujuan, teori dari dari lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Terdapat pula hipotesis dan penelitian terdahulu yang membahas mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang berbagai data, desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis dalam menganalisis data yang diperoleh.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memberi data-data yang dikumpulkan yang selanjutnya akan digunakan dalam proses pengolahan dan dianalisis sebagai bahan perumusan alternatif kebijakan yang akan diambil.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini akan diberikan suatu kesimpulan dari hasil permasalahan penelitian serta saran sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA