

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis kini berkembang cukup cepat. Persaingan bisnis menjadi semakin terasa, dan keadaan ekonomi telah mempengaruhi organisasi dan bisnis. Perusahaan harus mampu dalam menghadapi situasi yang sulit. Perubahan struktural pasar Indonesia dalam perdagangan bebas global menunjukkan dampak yang signifikan terhadap lingkungan bisnis disuatu negara. Salah satu cara untuk mengatasi persaingan ini adalah dengan meningkatkan daya saing, baik itu dalam strategi produk atau bahkan kualitas produk perusahaan tertentu. Perusahaan juga tidak hanya membutuhkan modal besar untuk mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019)

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019)

Pengembangan Karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu. Pengembangan karir biasa diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan yang bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir terseusun dari pengantian antara individu dan organisasi (Ratnasih et al., 2023).

Produktivitas kerja adalah suatu hasil konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu yang menyangkut keefisienan antara hasil dan daya yang diberikan melalui suatu pendekatan sistematis untuk memaksimalkan kuantitas dan kualitas suatu hal atau produk sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan

produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan (Ratnasih et al., 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, sehingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Timbowo et al., 2019). Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasa, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh dari produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Kalbe Farma Cabang Cikarang yang beralamatkan di Kawasan Industri Delta Silicon, Jl. MH Thamrin Blok A3-1 Lippo Cikarang Bekasi. PT Kalbe Farma merupakan perusahaan penyedia layanan kesehatan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki keunggulan dengan keahlian di bidang pemasaran, branding, distribusi, keuangan serta riset dan pengembangan.

Di bawah ini terdapat tabel 1 yang menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada PT Kalbe Farma sampai dengan tahun 2024.

**Tabel 1. 1 Data Masa Kerja dan Jumlah Karyawan PT Kalbe Farma Cabang Cikarang**

| No     | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah Karyawan (Orang) |
|--------|--------------------|-------------------------|
| 1      | ≤ 5 Tahun          | 20                      |
| 2      | 6-10 Tahun         | 12                      |
| 3      | 11-15 Tahun        | 38                      |
| 4      | 16-20 Tahun        | 12                      |
| 5      | 21 Tahun           | 18                      |
| Jumlah |                    | 100                     |

Sumber: Data HRD PT Kalbe Farma Cabang Cikarang, 2025

Dari data yang sudah tertera namun adanya fenomena yang terkait dengan pengembangan karir yaitu masih banyak pegawai yang bekerja lebih dari 5 tahun namun belum ada tanda-tanda peningkatan karir, pegawai yang kurang memiliki karir kerja membuat pegawai takut untuk bekerja, katanya tidak ada kejelasan. Selain lembur, masalah pengembangan karir yang tidak jelas, dan kurangnya perencanaan tenaga kerja karena atasan tidak menyiapkan apa yang dibutuhkan karyawan di tempat kerja, perusahaan melihat pilihan lain yang lebih jelas di masa depan. Selain itu, mengingat pentingnya produktivitas kerja maka salah satu wujud perhatian perusahaan adalah motivasi kerja pegawai di lokasi kerja dengan meningkatkan kesadaran internal melewati berbagai insiatif maupun intensif eksklusif seperti promosi dan bonus, sejalan dengan kebijakan perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar tetap memiliki semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul “Pengaruh Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Kalbe Farma Cabang Cikarang”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak

SDM PT. Kalbe Farma agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan lingkungan kerja pada pengembangan karir karyawan di PT. Kalbe Farma.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan pada Lingkungan Kerja pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Pengembangan Karir Karyawan pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang?
3. Apakah Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang?
4. Apakah Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan melalui Lingkungan Kerja pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan melalui variabel Lingkungan Kerja pada PT Kalbe Farma Cabang Cikarang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi:

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai produktivitas kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya secara langsung terhadap pengembangan karir karyawan, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

##### **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada penulis tentang pemasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang

dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam di dunia kerja di masa mendatang.

### 3. Bagi Instusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refrensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variable yang terkait dengan bidang ini.

## 1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada perubahan. Batasan masalah pada variabel analisis Produktivitas Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel Pengembangan Karyawan (Y). Guna memperoleh batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya permasalahan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penukisan skripsi ini, peneliti menyusun secara sistematika ke dalam lima bab yaitu:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, yaitu pengertian Produktivitas Kerja, pengertian Lingkungan Kerja,

pengertian Pengembangan Karir Karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang Metodologi Penelitian, yaitu desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas secara singkat deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis berusaha untuk membuat suatu kesimpulan yang diambil dari hasil analisis disertai dengan saran sebagai perbaikan untuk penelitian selanjutnya.