

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peranan yang sangat penting dalam perusahaan ialah adanya kehadiran SDM. Kekuatan terhadap kerja itu sendiri mempunyai kapasitas yang sangat luar biasa untuk tetap bisa melakukan suatu kegiatan dalam pekerjaan. Dalam mencapai efisiensi yang maksimal, potensi untuk keseluruhan sumber daya manusia perusahaan sangat harus dimanfaatkan secara optimal.

Perusahaan serta karyawan ialah dua hal yang sama – sama membutuhkan, dengan artian jika karyawan menang dalam mendorong bisnis perusahaan, maka perusahaan juga akan memperoleh keuntungan yang sama. Prestasi bagi karyawan ialah pengakuan kapasitas dan kesempatan yang sebenarnya mereka punya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya hal tersebut, perusahaanpun mengartikan bahwa prestasi ialah cara untuk terus berkembang dalam melakukan pekerjaan. Dikutip menurut Hani (2014:34) mengatakan jika setiap kebutuhan SDM berfokus ialah untuk membantu dalam pekerjaan, sehingga sangat diharapkan untuk karyawan bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi karyawan ialah suatu aktivitas setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Begitupun perusahaan juga harus menegaskan bahwa setiap karyawan harus menyelesaikan suatu pencapaian dalam pekerjaan, karena karyawan yang tak tertandingi akan selalu membuat komitmen yang ideal untuk perusahaan. Dengan demikian, kelangsungan perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi para pekerjanya. Sedangkan pernyataan dari Moeheriono (2012:95) kinerja ialah suatu penggambaran sejauh mana program tindakan ataupun strategi guna mencapai tujuan, sasaran, visi serta misi perkumpulan yang dituangkan dalam organisasi.

Mengingat begitu pentingnya dalam menumbuhkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Lingkungan kerja. Hal utama yang harus diupayakan untuk membenarkan kinerja pada karyawan ialah menjamin bahwa

karyawan bisa menuntaskan tugas serta kewajibannya tanpa adanya perasaan tertekan. Salah satu bentuk memperhatikan pentingnya lingkungan yang baik, PT. Jatim Petroleum Transport sebagai salah satu perusahaan ekspedisi yang didirikan pada tahun 2007 telah melakukan *Gathering* karyawan di Coban Rondo pada tahun 2019. Hal itu berefek pada hubungan antar karyawan yang semakin harmonis, karena terdapat banyak aktifitas yang membuat para karyawannya bekerja sama satu sama lain. Dengan semakin membaiknya hubungan antar karyawan, maka semakin baik pula ruang lingkup kerja perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan serta positif dapat menciptakan semangat atau motivasi kerja serta kepercayaan yang baik bagi karyawannya bekerja lebih efektif juga efisien. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan ialah pengembangan karir dalam mencapai keefektifitasan kinerja karyawan.

Pengembangan karir pada suatu perusahaan akan dikatakan baik jika ada sumber dari pembelajaran resmi, prestasi dalam bekerja, produktivitas kerja, keahlian kerja, peningkatan jabatan, pelatihan karyawan, jenjang karir, serta perencanaan kerja. Dengan adanya pengembangan karir, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan lebih bagus dari keahlian dahulu, sehingga hendak bisa mengenali peran dan fungsi serta tanggung jawab dalam area kerja. Pengembangan karir memiliki tujuan dalam membiasakan kebutuhan serta tujuan karyawan dengan suatu kesempatan karir yang tersedia didalamnya (Rivai, 2012:290). Maka dari itu, upaya dalam membangun suatu kerangka pengembangan karir yang sudah dirancang dengan baik hendak sangat amat menolong karyawan dalam membedakan kebutuh profesi dan juga dapat menepatkan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Selain adanya pengembangan karir yang bisa pengaruhi kinerja karyawan, namun terdapat aspek lain yang dapat pengaruhi besar rendahnya kerja karyawan ialah disiplin kerja dari diri seorang karyawan. Menurut (Rivai Veithzal, 2013) disiplin kerja ialah sesuatu yang memiliki pengaruh pada tingkat prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, maka perusahaan bisa mencapai tujuan dari program kerja yang sedang dikerjakan.

Karyawan bekerja karena sebab mereka ingin kebutuhan hidupnya terpenuhi. Cara untuk dapat terpenuhi, karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat dalam bekerjanya. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan meletakkan pentingnya motivasi kerja pada diri seorang karyawan. Seperti yang dikatakan Afandi (2018:23) bahwa motivasi ialah kemauan yang asalnya dari dalam diri individu, sebab karyawan akan terdorong serta termotivasi guna melaksanakan kegiatannya dengan rasa ikhlas, ketekunan, dan suka cita. Sehingga hasil kerja yang ia peroleh dengan kualitas yang bagus dan sesuai harapan.

Salah satu tanggung jawab yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan ialah memperhatikan kinerja karyawan. Seperti pernyataan yang telah dikutip oleh Sedarmayanti (2013:260) bahwa kinerja ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan selalu menjadi masalah yang sering dihadapi manajemen perusahaan karena perlu memahami beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat dikatakan bagus serta memuaskan, jika pencapaian tujuan pada perusahaan sesuai dengan *standart* yang telah ditetapkan.

PT. Putra Guna Jaya Mulia didirikan di Surabaya pada tanggal 17 Oktober 1968, bergerak dibidang Sea Freight Forwarder dan Logistic (Pengangkutan & Pengiriman Barang) dari asal barang sampai tujuan memakai kapal laut di pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya, juga berupaya memastikan karyawan memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. PT. Putra Guna Jaya Mulia selalu meningkatkan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap customernya, seperti *motto* yang diusung, yaitu “*Delivery Your Smile*” (mengantar senyuman Anda). Maka dari itu, dalam penelitian ini akan disurvei mengenai kinerja karyawan yang berfokus pada faktor variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimaksudkan sebagai masukan dan menjaga independensi perusahaan terkait.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menyajikannya dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi

dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dalam riset ini terdapat beberapa rumusan masalah yang bersumber dari latar belakang yang sudah ditulis diatas, ialah :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Keterbatasan dalam suatu permasalahan yang berguna untuk menghindari penyimpangan dan perluasan topik, sehingga dalam proses penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan pembahasan topik tersebut serta tujuan penelitian ini bisa tercapai. Sehubungan dengan pembahasan yang akan diuraikan dalam membatasi permasalahan, maka penulis hanya membatasi 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan permasalahan yang sudah disebutkan diatas, sehingga dalam riset ini mempunyai tujuan seperti berikut :

1. Mengenali serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.

2. Mengenali serta menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.
3. Mengenali serta menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.
4. Mengenali serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia guna memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi kerja sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan – kebijakan paling tepat.

2. Bagi akademik

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas informasi dan pengetahuan bagi siapapun yang membacanya dan idelanya cenderung menjadi referensi dan pemikiran serta dapat memberikan data dalam karya – karya berikutnya.

3. Bagi penulis

Dalam penelitian ini, diharapkan penulis memperoleh pemahaman serta pengetahuan untuk memahami pentingnya menerapkan kebutuhan yang dipelajari selama masa kuliah ke dunia bisnis secara nyata.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Salah satu aspek penulisan skripsi ialah memperhatikan penulisan yang sistematis. Susunan skripsi ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar serta daftar lampiran.

## **1. BAB I PENDAHULUAN**

Referensi penelitian serta berisi informasi umum tentang pertanyaan-pertanyaan yang menjadi dasar penelitian. Ada yang menjadi masalah rumusan tujuan orientasi penelitian. Selain itu, masalah dibatasi, sehingga penelitian yang dilakukan tidak berbeda dengan desain masalah. Dan ada tujuan dan hasil yang kita harapkan dari penelitian ini. Dan kami lebih fokus pada proses penulisan, yang meliputi deskripsi singkat tentang proses penulisan tugas akhir ini.

## **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini meliputi teori – teori yang relevan serta mendasari penelitian dan diperkuat dengan memperlihatkan hasil penelitian sebelumnya.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini meliputi tata cara selanjutnya dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Susunan penelitian yang terstruktur berguna agar hasil yang diperoleh akurat dan tidak berbeda dari tujuan semula.

## **4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini meliputi hasil penelitian, pengumpulan data, pengelolaan data serta penyusunan laporan hingga hasil yang dicapai terpenuhi.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini meliputi kesimpulan dan poin – poin diskusi utama serta saran dari pengamatan yang telah dilakukan.