

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi atau perusahaan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan upaya-upaya inovasi guna memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin ketat, kemajuan teknologi informasi semakin pesat dan canggih, mengharuskan manusia mampu mengimbangi dengan kemampuan yang ada dalam diri manusia itu sendiri. Kehidupan yang dituntut serba cepat dan tepat memaksa manusia untuk mengerahkan secara total kemampuannya untuk bertahan dalam menghadapi situasi sekarang ini di dalam perusahaan.

Semua organisasi atau perusahaan memiliki strategi khusus dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya sehingga dapat memberikan kemampuan terbaik dan memiliki sikap profesional, yang dapat lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Realisasi tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga pada manusia yang melaksanakan pekerjaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, perusahaan harus lebih memperhatikan terhadap tugas yang dikerjakan dan kesejahteraan karyawannya sehingga tujuan organisasi tercapai. Jika arah pekerjaan yang dilakukan karyawan jelas maka akan tercipta kinerja perusahaan yang baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak berprestasi, maka akan berdampak pula pada

kinerja yang buruk. Kesejahteraan karyawan harus di perhatikan seperti tunjangan dan jenjang karir karyawan. Agar karyawan lebih giat, memiliki semangat tinggi dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena bertindak sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam semua kegiatan yang dilakukan di suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Dapat di wujudkan dengan gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman serta pengembangan karir para karyawan melalui program-program yang telah dirancang dan sesuai untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor merupakan badan usaha perseroan terbatas yang beralamat di Jalan Raya Ciomas Ruko Grand no. 6 Desa Ciomas Rahayu, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kontruksi atau Pengembangan Perumahan. PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor telah berdiri sejak tahun 2008.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sarana dan

prasarana kerja di sekitar karyawan. Lingkungan kerja utama terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di sekitar tempat kerja sebagai fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan dengan rekan kerja.

Dari hasil pra survei diperoleh bahwa lingkungan kerja yang berada di PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor sudah cukup baik hanya saja belum tersedianya kantin perusahaan mengharuskan karyawan untuk membeli makanan di luar perusahaan atau membawa makanan dari rumah dan kesadaran karyawan yang rendah dalam menjaga kenyamanan tempat kerja, karena masih adanya karyawan yang membuang sampah di tempat kerja sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap. Hal ini membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Adapun permasalahan lain yaitu kurangnya pemahaman dan kelancaran komunikasi antar sesama rekan kerja dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan yang telah di berikan oleh pimpinan.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan ciri, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan pemimpin dari berinteraksi dengan orang lain.

Hasil wawancara dengan karyawan PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor, terdapat ketidak senangan karyawan kepada gaya kepemimpinan

dikarenakan pemimpin memberikan tugas yang berlebih harus di selesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini membuat karyawan menjadi tertekan sehingga terbebani serta kinerjanya dapat menurun.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan dalam rangka meningkatkan karir pribadi masa depan dan meningkatkan taraf hidup mereka, perencanaan karir perlu melengkapi karir karyawan, karena karyawan yang bekerja di perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan harta benda saat ini, tetapi juga ingin berubah, membuat kemajuan dan mempromosikannya peluang untuk posisi yang lebih tinggi atau lebih baik.

Berdasarkan pra survei bahwa pengembangan karir di PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor masih terdapat masalah mengenai perencanaan karir yaitu belum adanya program pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan jenjang karir di perusahaan masih tergolong rendah sehingga kinerja karyawan kurang baik. Maka perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Adanya dorongan terhadap karir yang diberikan perusahaan bisa menumbuhkan rasa semangat karyawan terhadap suatu pekerjaannya dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

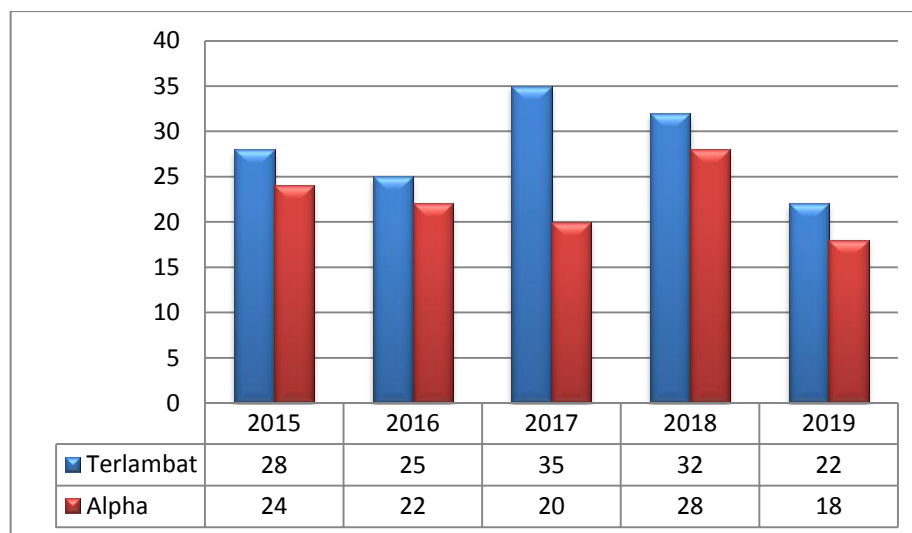
Berdasarkan pengamatan penulis di PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor, penulis menemukan suatu fenomena tentang kurang optimalnya kinerja karyawan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Data Kehadiran Karyawan PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor**  
**Periode 2015-2019**

| Tahun | Jumlah Karyawan Tetap | Keterangan Absensi |      |      |       |           |
|-------|-----------------------|--------------------|------|------|-------|-----------|
|       |                       | Alpha              | Cuti | Izin | Sakit | Terlambat |
| 2015  | 45                    | 24                 | 32   | 20   | 17    | 28        |
| 2016  | 45                    | 22                 | 26   | 15   | 14    | 25        |
| 2017  | 45                    | 20                 | 35   | 17   | 12    | 35        |
| 2018  | 45                    | 28                 | 30   | 10   | 15    | 32        |
| 2019  | 45                    | 18                 | 28   | 14   | 10    | 22        |

*Sumber: PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan fluktuatif dimana penurunan kinerja terbanyak pada tahun 2018, alpha dan terlambat di jumlahkan jadi 60 orang. Dapat dilihat pada grafik gambar sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Perkembangan Kinerja Karyawan PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor**

Dari data pada gambar 1, menunjukan bahwa keterlambatan kerja meningkat pada tahun 2017, menunjukkan jumlah terlambat masuk kerja karyawan adalah 35 orang. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menurun

karena karyawan tidak disiplin. Penurunan kinerja juga terjadi pada tahun 2018 paling meningkat dapat dilihat dari absensi karyawan tidak hadir atau alpha. Data pada gambar 1 dengan jumlah alpha 28 orang menunjukkan penurunan kinerja karyawan menempati posisi pertama jika angka terlambat dan alpha dijumlahkan dengan jumlah 60 orang. Sedangkan tahun 2017 menempati posisi kedua jika angka terlambat dan alpha di jumlahkan dengan jumlah 55 orang.

Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Avindo Bangun Gemilang Bogor”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menghambat pekerjaan.
2. Adanya tekanan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Belum adanya program pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan jenjang karir karyawan.
4. Penurunan kinerja karyawan karena kurangnya kepercayaan dan kekompakan sesama rekan kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Keterbatasan penelitian perlu dijelaskan agar penelitian yang dilakukan dapat fokus pada masalah pokok, tujuan dan manfaat penelitian. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, lalu dibatasi permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, dalam hal ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penelitian ini mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengembangan bagi penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan masalah pengelolaan sumber daya manusia.

## 2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi Peneliti, salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Binaniaga Indonesia. Memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan dan bermanfaat untuk masa depan.
- b) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan bagi perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan pengambilan keputusan.
- c) Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi sehingga menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca. Selain itu, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk meringkas isi penelitian ini, maka berikut ini adalah penjelasan mengenai setiap bab yang akan dibahas :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan diuraikan dan dijelaskan tentang pengertian-pengertian atau materi-materi yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: lokasi dan waktu penelitian, metode atau jenis metode penelitian, data dan sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampel jenuh, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang objek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari semua penelitian dan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pengambilan keputusan bagi perusahaan.