

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. I Komang Ardana (2012) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja karyawan menurut Moeheriono (2010) adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,visidan misi organisasi yang diruangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta komitmen organisasi.

Kajian penelitian mengenai pengaruh manajemen karier, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dilakukan pada karyawan PT Agata Promor yang beralamat di Taman Meruya Plaza Blok E14/10, Meruya Ilir Jakarta Barat. Berdasarkan data yang diperoleh, PT Agata Promoar mengalami penurunan tingkat penjualan dari tahun 2014 sampai tahun 2016, penurunan ini di indikasikan salah satu faktor penyebabnya adalah penurunan kinerja karyawan.

Manajemen karier yang baik sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Moeheriono (2010), mengatakan bahwa pengertian manajemen karier adalah sistem yang dibuat untuk meningkatkan karier karyawan dimulai dari proses karier, pengembangan karier, perencanaan karier serta seleksi untuk penempatan posisi yang diperuntukan bagi karyawan yang berprestasi. Manajemen karier yang ada dalam perusahaan akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh.

Manajemen karier yang diterapkan oleh PT Agata Promar terbilang belum berjalan dengan baik. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun masih berstatus kontrak. Bagi karyawan yang sudah bekerja lama dan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi masih sulit untuk naik level. Sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan karier mereka akibat buruknya manajemen karier yang ada.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2015). Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan, Wayan Mujiati (2012). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan laporan dari bagian HRD jumlah pelanggaran disiplin cukup banyak sehingga harus dilakukan tindakan agar pelanggaran berkurang dan karyawan menjadi disiplin.

Tabel 1.1
Sanksi disiplin terhadap pelanggaran

Sanksi	Jumlah Karyawan	Pelanggaran
Teguran Tertulis	5	Telat Masuk > 5 kali /1Bln
Surat Peringatan I	3	3 x Alpha
Surat Peringatan II	4	5 x Alpha & Melawan Atasan
Surat Peringatan III	1	5 x Alpha dalam 3 Bulan & Menyalah gunakan Fasilitas Kantor
Skorsing	2	Tidak ada perubahan setelah dapat SPIII

Sumber : Bagian HRD PT Agata Promar Tahun 2016

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah tata letak, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja pegawai sangat berdampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan terpenuhinya suasana pada lingkungan kerja perusahaan, tentunya karyawan akan sangat mudah dalam menjalankan kinerjanya. Fenomena yang terjadi di PT Agata Promar yang menyangkut hubungan antar pegawai yaitu kurangnya fasilitas kelengkapan kerja yang mendukung pekerjaannya. Terkadang para pegawai mengeluarkan biaya sendiri untuk membeli peralatan kerja, guna terpenuhinya kebutuhan kerja tersebut tanpa adanya uang pengganti dari perusahaan , dengan kurangnya kelengkapan kerja tersebutterkadang proses pekerjaan jadi sedikit terhambat. Hal ini yang menjadikan ketidakpuasan pegawai atas ketidak lengkapan alat kerja tersebutdan menyebabkan banyaknya complaint customer atas pelayanan yang diberikan. Sealin itu lokasi yang berada di pusat pertokoan niaga menyulitkan karyawan untuk memperoleh lahan parkir sehingga harus parkir di luar petokoan.

Faktor manajemen karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan baik-baik karena akan berdampak pada kinerja para karyawan, serta demi eksistensi perusahaan . Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut oleh karena itu penulis akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH MANAJEMEN KARIER, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGATA PROMAR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah manajemen kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Agata Promar maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh manajemen karier terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar ?
4. Bagaimana pengaruh manajemen karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh manajemen kinerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh manajemen karier terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar.
4. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh manajemen karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agata Promar

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh manajemen karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Perusahaan

Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang manajemen karier, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat peneliti

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis pada khususnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam membahas masalah skripsi ini, diperlukan pembahasan secara sistematis yang terbagi menjadi 5 (lima) Bab yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dikemukakan berbagai teori manajemen sumber daya manusia, pengertian manajemen karier, pengertian disiplin kerja, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan, penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, operasional variabel, populasi dan pengambilan sampel, metode pengambilan data serta teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil penelitian yang menguraikan sejarah singkat objek penelitian yang terkait dengan masalah yang diteliti, pembahasan yang

menguraikan analisis data penelitian, interpretasi dan serta uji data hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian kemudian penulis memberikan saran-saran yang berguna bagi organisasi dan pihak-pihak yang memerlukannya.

