

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi karena tanpa mereka tujuan dan target organisasi tidak akan tercapai. Karena pentingnya sumber daya manusia bagi setiap organisasi, maka diharapkan SDM dapat meningkatkan kinerja meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk menangani setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan cara yang efisien.

Peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi berkembang di tengah kompetisi yang tidak stabil. Oleh karena itu, tugas yang paling menantang bagi manajemen adalah meningkatkan kinerja pegawai karena pencapaian tujuan organisasi sepenuhnya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Organisasi sangat mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Untuk tetap bertahan dalam persaingan global, perusahaan harus memiliki lebih banyak karyawan yang mampu bersaing tinggi, yang berarti lebih banyak produktivitas.

Kinerja adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja ketika mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban mereka, Mangkunegaran (2015). Hal senada juga diungkapkan oleh Kasmir (2016:182), Kompetensi dan Keahlian, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas,

Komitmen, dan Disiplin Kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Duha (2018:13), terdapat faktor lain yang memngaruhi kinerja, termasuk Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan prosedur Kerja, Komunikasi, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, promosi, Loyalitas, Lingkungan Fisik, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Organisasi.

Stone (2012:322), Pengembangan karier adalah proses di mana seorang karyawan mempersiapkan diri untuk menduduki posisi yang ditetapkan di masa depan oleh perusahaan. Program pengembangan karir harus jelas untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Dengan kata lain, setiap karyawan, baik individu maupun kelompok, harus bersemangat untuk mengembangkan karier mereka untuk mencapai posisi yang telah ditetapkan. Selanjutnya, pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka (Sudiro, 2011:91). Karena pengembangan karier adalah proses mengimplementasikan perencanaan karier, itu sangat penting. Banyak karyawan ingin meningkatkan karir mereka. Karena pengembangan karier dilakukan semata-mata untuk kepentingan karyawan itu sendiri, karyawan diminta untuk mencurahkan perhatian mereka ke dunia pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang lebih baik.

Sofyan (2013:19), lingkungan kerja berfokus pada bagaimana karyawan merasa nyaman, tenang, dan puas ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja mereka.

Budaya organisasi, atau budaya organisasi, didefinisikan oleh Robbins dan Coulter (2010:333) sebagai seperangkat prinsip, nilai, kebiasaan, dan cara

kerja bersama secara kolektif oleh dan berdampak pada perilaku dan tindakan anggota organisasi. Jika suatu pemerintah daerah memiliki budaya organisasi yang kuat, setiap anggota akan berperilaku dengan cara yang sama dan dapat memanfaatkannya untuk memperlancar aktivitas organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat terjadi karena sebagian besar anggota organisasi tidak menyadari dan tidak menyadari manfaatnya.

CV. Gasrem Surya Perdana Kupang menyediakan produk dan jasa pertanian, alat berat dan sedang, terutama dalam upaya membangun desa bersama. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 27 Maret 2018, dan membutuhkan karyawan yang luar biasa yang dapat memenuhi visi dan misi perusahaan. CV Gasrem Surya Perdana Kupang dinilai berdasarkan pencapaian program pekerjaan secara kuantitas dan kualitas.

Data yang berkaitan dengan pemenuhan program kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang tahun 2022 disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1
Capaian Program Kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang Tahun 2022

No	Program	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian	Peresentase
1	Produksi	Pupuk NPK	100 ton	40 ton	40%
		Pakan Ternak Babi	50 ton	40 ton	80%
		Pakan Ternak Unggas	30 ton	10 ton	33%
2	Air Bersih	Sumur Bor	40 titik	10 titik	25%
		Jaringan Irigasi Tetes	60 titik	30 titik	50%
		Konservasi Air Tanah	30 titik	12 titik	40%
3	Pengadaan Barang dan Jasa	Tractor Pertanian	30 unit	5 unit	16%

Sumber: CV Gasrem Surya Perdana Kupang.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kinerja CV karyawan. Surya Perdana Kupang Gasrem masih kurang, dilihat dari pencapaian program kerja tertinggi 80% yaitu pada program produksi dengan jenis kegiatan Pakan Ternak Babi dan program kerja terendah 16% yaitu pada program kerja pengadaan barang dan jasa dengan jenis kegiatan tractor pertanian. Hasil wawancara sekretaris CV. Gasrem Surya Perdana Kupang menunjukkan bahwa program berjalan dengan baik tersebut tidak akan tercapai dikarenakan kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di CV Gasrem Surya Perdana Kupang menunjukkan bahwa dasar pengembangan karier seorang karyawan termasuk penempatan oleh manajemen pada setiap bagian dan tingkat pendidikan pegawai tersebut. Pemimpin seringkali memprioritaskan karyawan dengan pendidikan tinggi (Sarjana dan Pascasarjana) daripada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA. Hasil wawancara dengan sekretaris dan 5 karyawan menunjukkan bahwa meskipun karyawan tersebut sudah lama bekerja dan berstatus karyawan tetap, mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier karena latar belakang pendidikan mereka tidak memenuhi standar pengembangan karier. Di dalam CV.Gasrem Surya Perdana Kupang keputusan perusahaan dalam mengembangkan karier karyawan juga berdasarkan jenjang karier karyawan itu sendiri, semakin baiknya jenjang karier karyawan, maka semakin besar kesempatan karyawan tersebut untuk mendapatkan *assessment* oleh atasannya untuk kenaikan jabatan, tetapi sebelumnya diberikan pelatihan atau mengikuti seminar.

Pada pengembangan karier CV. Gasrem Surya Perdana Kupang harus mempertimbangkan lingkungan tempat kerja. Berdasarkan temuan observasi

dan wawancara dengan 5 karyawan bahwa keadaan lingkungan kerja fisik yaitu: menumpuknya berkas yang kurang tertata dengan rapi, peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang mendukung karena ada yang sudah rusak, selain itu temperatur suhu udara pada siang hari menjadi lebih panas dan fasilitas seperti kursi yang tersedia tidak begitu banyak, hal ini menjadi masalah pada saat jumlah tamu yang datang lebih dari satu orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan, budaya organisasi menunjukkan bahwa banyak karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan, tetapi juga karyawan yang tidak berdisiplin, seperti pulang lebih awal dari jadwal, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas, dan tidak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan masih banyak karyawan yang datang terlambat dan juga kehadiran karyawan tetap rendah karena jumlah karyawan yang cuti setiap bulan karena sakit dan alpa.

Fenomena permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan sebagai hasil dari *research gap* antara penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Sebayang dan Silaen (2021) mengatakan bahwa pengembangan karier pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Massie (2015) mengatakan bahwa pengembangan karier tidak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Donra dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tampubolon, dkk (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

Girsang (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang disebutkan di atas mengenai kondisi pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi, penulis ingin melakukan penelitian tentang judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karier, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?
2. Apakah pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?
3. Apakah pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran pengembangan karier, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa beberapa manfaat, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan tentang keuangan dan memberikan referensi teoritis bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan bagaimana pengembangan karir, lingkungan kerja, dan organisasi budaya mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Hasil Penelitian diharapkan untuk bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dalam memahami pengembangan karier, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan kinerja pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.

b. Bagi peneliti lain.

Hasil penelitian ini akan menjadi sumber referensi dan pengembangan bahan pembelajaran dan aplikasi pengetahuan dalam manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.