BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan sebagai wadah untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Organisasi pada dasarnya harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang bertindak sebagai aktor dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang pekerjaan. Hal ini karena sumber daya manusialah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan organisasi tersebut. Untuk itulah faktor sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dikelola. Demikian penting faktor sumber daya manusia sehingga di dalam strategi dan rencana organisasi, investasi di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka perhatian terhadap sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan karena merupakan faktor kunci dalam menunjang kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2011). Kinerja dapat maksimal dipengaruhi karena tingginya motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan perusahaan Hal ini sesuai pernyataan Robbins (2012) bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi. Agar kinerja dapat maksimal, maka dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya karena peran kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan mempunyai peran besar dalam mendorong tingkatan kinerja karyawan, oleh karena itu organisasi membutuhkan pemimpin. Pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik, sekaligus memberikan motivasi dan semangat kerja yang baik pula di dalam perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Simamora (2012) bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Handoko, 2012). Adanya program pengembangan karier, akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan melakukan aktivitas-aktivitas sebagaimana mestinya, sehingga tentu akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Program-program pengembangan karier karyawan yang direncanakan akan memberi manfaat kepada organisasi berupa peningkatan kinerja, peningkatan moral,

pengurangan biaya dan stabilitas serta keluwesan organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2012) bahwa apabila kinerja karyawan setelah mengikuti pengembangan karier, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan karier yang ditetapkan cukup baik

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada perusahaan dan mampu mempengaruhi kinerja para karyawan (Nitisemito, 2011). Untuk itu lingkungan yang kondusif sangat menentukan bagi dalam menyelesaikan kinerja secara optimal. Hal ini didukung pernyataan Siagian (2000) bahwa lingkungan memiliki dampak pada kinerja para pegawai.

PT. Port Rush Semarang adalah salah satu perusahaan mebel yang melayani penjualan baik di dalam dan di luar negeri. Masalah kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan, yaitu karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan kinerjanya. Peran pegawai perusahaan sangat penting bagi perusahaan. Fenomena yang lazim ditemukan bahwa permasalahan yang muncul mengenai sumber daya manusia pihak manajemen perusahaan. Pihak manajemen perusahaan masih beranggapan bahwa tingkat pengangguran begitu tinggi dan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan membuat pimpinan berpandangan bahwa tenaga kerja sebagai faktor produksi saja. Dampak dengan kurangnya perhatian dari pihak manajemen mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, seperti dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.1
Penjualan Produk (dalam rupiah)
Pt. Port Rush Semarang Tahun 2014 – 2017

Tahun	Penjualan	Perubahan	Capaian (%)
2014	15,745,690,000	-	27.63
2015	16,619,675,940	0.06	29.16
2016	13,432,556,230	-0.19	23.57
2017	11,190,219,000	-0.17	19.64
	56,988,141,170		

Sumber : PT. Port Rush Semarang, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat penjualan perusahaan selama periode 2014 hingga 2017 cenderung fluktuatif, bahkan mengalami penurunan per Tahunnya. Peningkatan penjualan hanya terjadi pada tahun 2015, kemudian tahun 2016 dan 2017 terus mengalami penurunan. banyak masalah penyebab menurunnya kinerja pegawai perusahaan, diantaranya adalah karena pihak manajemen selaku pemimpin dalam menetapkan kebijakan sering sepihak. Pemimpin dalam memberikan keputusan terkait dengan pengembangan karir karena faktor kedekatan, walaupun hal tersebut sangat merugikan dan terkesan kurang adil bagi bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan masih menunjukkan perusahaan kurang memperhatikan dalam beberapa hal dalam memotivasi karyawan, seperti kurangnya perhatian kesejahteraan, tidak sesuainya insentif yang dijanjikan, kompensasi seperti masih banyak ditemukan pemberian gaji masih di bawah upah minimum regional. Hal itu mengingat perusahaan dalam menerapkan gaji masih berpedoman pada tingkat kebutuhan orang dalam mencari pekerjaan, sehingga yang terjadi adalah pemberian gaji yang kurang sesuai. Dampak dengan perlakuan tersebut tentu akan mempengaruhi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul "**Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Serta Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Port Rush Semarang**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi maka. timbul pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang terjadi maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Port Rush Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan penulis dalam menganalisis persoalan berdasarkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada.

c. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia.