

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Dengan tingginya ilmuteknologi serta adanya era bebas pada saat ini, maka persaingan di dunia bisnispun akan semakin ketat. Untuk itu salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan yakni faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatuperusahaan dalam pencapaian kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan, karyawan dan prestasi kerja, karena tempat yang dimana sebelumnya terasa nyaman tergantikan dengan suasana kantor yang masih harus beradaptasi, juga biaya yang sebelumnya tidak terlalu besar menjadi bertambah.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan/kantor, karena bagaimanapun dengan canggihnya alat teknologi masa sekarang pasti akan tetap di dukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya dan tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya dalam mencapai suatu tujuan. Pentingnya sebuah peran SDM didalam sebuah perusahaan dalam merespon sebuah perkembangan lingkungan yang menyebabkan suatu perusahaan harus menaruh suatu perhatian

terhadap pentingnya program pengelolaan, untuk meningkatkan sebuah kualitas SDM agar perusahaan dapat memenangkan persaingan didalam lingkungan bisnisnya.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, dan juga dengan mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan karyawannya juga dalam mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan pada masa akan datang.

Kantor juga berkepentingan terhadap prestasi kerja yang mampu dihasilkan oleh sebuah rangkaian sistem yang di buat, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah dari keterampilan, Manajemen SDM memiliki sifat yang kondusif sebagai karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik di kantor. Setiap organisasi termasuk DISHUB, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan Prestasi kerja yang bagus untuk karyawan. Pada akhirnya prestasi kerja akan sangat mempengaruhi bagi iklim kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan .

Salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan ialah tergantung pada prestasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan unsur penting perusahaan yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang kurang berprestasi dan juga akan menimbulkan pemborosan bagi

perusahaan. Prestasi kerja menurut [1], merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi serta merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai maupun pimpinan di dalam suatu organisasi dapat menciptakan kemajuan dan pencapaian efektivitas bagi organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan mengartikan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

**Prestasi kerja** merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang/karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dalam kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

**Prestasi kerja** menurut [2], mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik. Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah dari sebuah penilaian prestasi kerja bermacam-macam, yakni seperti *konduite*, *employe*

*rating, performance appraisal, employe evaluating, personal riview*, Penilaian prestasi kerja adalah bukti dari kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menentukan kebijakan dari sebuah instansi perusahaan atau sebuah organisasi.

**Kepuasan Kerja**, *job satisfication is the favorableness or unfavorableness with employees view thier work*(kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja [3].

Faktor-faktor yang dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, pimpinan, serta promosi.

Kepuasan kerja yang baik akan mewujudkan tercapainya sebuah tujuan perusahaan, sering dianggap sebagai sebuah salah satu penentu yang kuat dalam perputaran sebuah karyawan, bagaimanapun juga persepsi dari karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi predictor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan kerangka berpikir positif yang tercermin dari pendapat karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan juga tidak menjadi sebuah faktor yang motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam melakukan sebuah pekerjaan belum tentu dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai

dengan bidang masing-masing, berat ringanya sebuah pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya.

**Lingkungan kerja** menurut [4] merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi semua aspek yang ada di sekitar karyawan meliputi lingkungan fisik, psikologi dan kehidupan sosial. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Jadi, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang positif untuk karyawan seperti semangat, gairah dan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang sudah sangat melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan sebuah kinerja karyawan [5]. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara/ventilasi, penerangan, music, keamanan, kebisingan, dan keramahan.

**Iklm organisasi** merupakan satu konsep dimana iklim ini dapat melukiskan sifat subyektif atau kualitas dari lingkungan organisasi serta merupakan sebuah perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain. Iklim kerja yang baik dapat membawa unsur penting yang harus dirasakan oleh setiap karyawan yang berada didalam lingkungan perusahaan atau organisasi guna untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang baik sehingga terciptanya kondisi organisasi/perusahaan yang layak. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim yang baik dapat mempengaruhi

kinerja seorang karyawan didalam sebuah instansi pemerintah ataupun swasta [6].

**Pengembangan karir** merupakan proses mengidentifikasikan sebuah potensi karir seorang karyawan dan cara yang tepat dalam mengembangkan potensi dari karyawan tersebut dan bagaimana cara mempengaruhi proses peningkatan kemampuan dari kerja individu yang dapat mencapai karir yang telah ditentukan dari awal. Tujuan dari program pengembangan karir guna untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan karyawan serta kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Beberapa faktor akan mempengaruhi baik atau tidaknya karir seorang karyawan didalam sebuah perusahaan.

Beberapa faktor yang sangat mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut : hubungan karyawan dan organisasi, personalia karyawan, faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, tipe, sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi, faktor nasib, kinerja dan produktivitas kinerja, pengalaman, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, pemimpin, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja dan nasib. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan adapun indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, pengalaman internasional, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, dukungan mengikuti pelatihan

untuk memajukan organisasi/perusahaan, mendapatkan promosi jabatan, dan mendapatkan kenaikan kelas jabatan [7].

Pada dasarnya iklim kerja di organisasi dapat diartikan sebagai sebuah persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim kerja akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dalam menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Pemberdayaan memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan tidak semua pegawai merespon dengan cara yang sama terhadap berbagai pendorong iklim kerja. Iklim kerja sangat diharapkan dan direspon baik oleh pegawai dengan kondisi yang memiliki kejelasan dan insentif bagi pegawai seperti semangat, rasa kekeluargaan, tanggung jawab bahkan penghargaan dan standar yang jelas. Dengan demikian, iklim kerja seperti halnya budaya organisasi dapat dirasakan oleh para pegawai.

**Pengembangan karir** merupakan sebuah organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar menjadikan mereka semakin sukses sehingga dapat memberikan kontribusi besar dalam perusahaan. Tujuan Pengembangan karir ini pada dasarnya ditujukan untuk organisasi/perusahaan dalam memenuhi tantangan bisnis masa depan. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan

tersingkir karena ketidak mampuannya dalam menghadapi para pesaing. Kondisi ini menuntut organisasi/perusahaan dalam mengembangkan karir bagi karyawannya yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Alasannya, jika pengembangan karir perusahaan yang sudah ada baru dapat diimplementasikan dengan jelas. Pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar sebuah tanggungjawab dari karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, sehingga hak dan status menjadi lebih besar [8].

Melihat fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan (DISHUB) Pasaman sebelum melakukan penelitian awal yakni, dengan keadaan penataan lingkungan fisik yang kurang baik mengakibatkan para pegawai merasa malas dalam melakukan pekerjaan dan akhirnya absen dalam bekerja. Lingkungan fisik bukan hanya salah satu dari penyebab dalam kemalasan dalam bekerja namun menjadikan hubungan antara pegawai, hubungan atasan dan pegawai juga kurang baik. Fenomena-fenomena ini sering terjadi dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan yang mengakibatkan prestasi kerja seorang pegawai menjadi berkurang, sehingga yang diinginkan gaji besar dengan pekerjaan yang seadanya saja.

Namun saat penelitian awal yang telah dilakukan dengan adanya perubahan yang telah dilakukan oleh pimpinan DISHUB Pasaman dengan memperbaiki tatanan lingkungan yaitu dengan lebih memfasilitasi pegawai dalam pekerjaan, masih belum sepenuhnya merubah kebiasaan yang lama dilakukan oleh pegawai, sehingga kemalasan yang terjadi masih berlanjut walaupun sudah tidak teralalu banyak seperti saat sebelum perubahan penataan kantor.



Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dalam penelitian awal, fenomenayang sering terjadi ialah banyak karyawan yang sering bolos saat jam kerja, banyak bermain game, keluar kantor untuk membeli makanan walaupun belum waktunya untuk istirahat, keluar kantor karena tidak ada pekerjaan walaupun jam kerja masih ada, keluar kantor karena merasa sempit di ruangan kantor.

Pada umumnya pegawai sangat cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja organisai dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Studi Kasus di Kantor Dinas Perhubungan, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Iklim kerja yang berubah-ubah, sehingga mengakibatkan banyak dari karyawan Dinas Perhubungan yang mengalami kondisi yang buruk sehingga dapat menyebabkan kurangnya peningkatan prestasi kerja karyawan yang sakit.
2. Pengembangan karir yang masih kurang di perhatikan oleh karyawan di Dinas Perhubungan yang pada dasarnya pengembangan karir sangatlah perlu untuk peningkatan kinerja karyawan.
3. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja sehingga masih ada pegawai yang masuk tanpa keterangan ijin.
4. Kurangnya fasilitas kantor yang sangat memadai sehingga menyebabkan kurangnya dalam peningkatan prestasi kerja yang buruk.
5. Tingkat motivasi kerja karyawan yang sangat masih rendah dalam melakukan suatu menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat karyawan semakin jauh dari prestasi kerja yang diinginkan baik dari segi pencapaian dan visi, misi perusahaan.
7. Tingkat stres yang berasal dari lingkungan keluarga dibawa ke dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah di tentukan.

8. Memperoleh sumber daya manusia yang kurang berkualitas.
9. Banyaknya karyawan yang memiliki keahlian harus keluar karena ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan.
10. Lingkungan kerja yang kurang bagus sehingga menyebabkan masalah bagi peningkatan prestasi kerja pegawai karena terhambat oleh lingkungan yang kurang bagus.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis membatasi penelitian ini dengan Membangun Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja Karyawan : Analisis Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja pada Kantor DISHUB di Pasaman .

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman?

5. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pada kantor DISHUB di Pasaman?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Dalam mengacu pada masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman.
4. Untuk mengetahui apakah terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor DISHUB di Pasaman.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Kontribusi bagi ilmu pengetahuan secara teori dan praktek adalah :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM khususnya yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya dari pengaplikasian teori-teori yang sudah di dapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya dalam memecahkan permasalahan yang ada/yang sedang dihadapi oleh kantor DISHUB di Pasaman.

## **2. Bagi Kantor**

Kantor DISHUB dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan prestasi kerja kepada karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) di Kabupaten Pasaman.

## **3. Bagi Akademik**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian untuk selanjutnya dalam rangka menambah penelitian akademik sehingga dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM ).