

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki sejumlah komponen krusial, salah satunya adalah sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai mesin perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan organisasi yang berfungsi sebagai wadah tenaga kerja, atau sumber daya manusia, baik sebagai pimpinan maupun bawahan, inilah yang dimaksud dengan penelitian ini. Mengingat kehadiran para pekerja atau karyawan ini, manajemen perusahaan harus sadar akan kepentingan tenaga kerja dan mampu menumbuhkan lingkungan di tempat kerja yang memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Kinerja kerja atau kinerja aktual pencapaian aktual seseorang adalah sumber kinerja karyawan, Mangkunegara (dalam Rachmawati dkk. 2018:5).

Sementara menurut Dessler (dalam Sopanah 2021:92) menyatakan bahwa kinerja (efisiensi di tempat kerja) karyawan mewakili perbedaan antara pencapaian aktual dan yang diharapkan karyawan. Kinerja kerja yang diharapkan adalah tolok ukur pencapaian yang dikumpulkan sebagai panduan untuk menilai seberapa baik kinerja individu dalam kaitannya dengan peran mereka dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Sopanah 2021:92), menyatakan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga dapat merujuk pada *output* kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Saputra dkk. 2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dia selesaikan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Wibowo (dalam Saputra dkk. 2023) Kinerja itu adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan faktor ekonomi dan kontribusi. Kinerja, kemudian, adalah tentang menempatkan dalam upaya dan mencapai hasil yang diinginkan. Karena pengembangan karir difokuskan pada masalah bisnis masa depan dalam menghadapi pesaing, pada dasarnya sangat penting bagi perusahaan komersial dan pemerintah. Di masa depan, pengembangan karir akan tergantung pada SDM karena SDM bertanggung jawab untuk memberikan pembinaan karir kepada karyawan, yang harus dilakukan setiap tahun secara terencana dan berkelanjutan. Dinyatakan berbeda, pengembangan karir adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang perlu dilakukan secara formal dan bersama-sama dengan tugas-tugas terkait SDM lainnya.

Para peneliti telah mengamati bahwa Perusahaan Penyediaan Air Daerah terus memiliki masalah dengan kinerja staf yang jauh dari harapan perusahaan untuk pekerjaan yang berkualitas. Salah satu indikasinya adalah adanya pekerja yang terus terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler selama jam kerja, telah ditunjukkan bahwa karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka segera. Sebaliknya, mereka lebih suka berbicara dengan rekan kerja sebelum memulai pekerjaan mereka, dan beberapa bahkan menggunakan media sosial saat bekerja, bahkan saat ini, beberapa individu mempertahankan hubungan yang tidak memuaskan dengan rekan kerja mereka dan memanfaatkan waktu liburan yang diperpanjang dengan kembali bekerja setelah waktu istirahat yang ditentukan.

Menurut Sugiyono (2018) Semakin besar ukuran sampel relatif terhadap populasi saat ini, semakin baik. Namun, peneliti harus mengambil setidaknya 30 sampel, minimal. Dengan demikian, untuk meneliti fenomena kinerja karyawan di

PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, penulis melakukan pra-survei awal dengan 30 karyawan. Temuannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Pernyataan Pra-Survei Kinerja Karyawan
PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

No.	Pernyataan	Persentase Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya akan bertanya kepada atasan saya apakah ada kekurangan pada pekerjaan yang sudah saya kerjakan	0%	0%	16.6%	80%	3.3%
2.	Ketika saya selesai absen (<i>fingerprint</i>), saya selalu berada di dalam ruangan kerja saya	0%	3.3%	30%	66.6%	0%
3.	Saya selalu kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai	0%	3.3%	60%	3.3%	0%
4.	Saya dapat memecahkan masalah dengan sendiri	0%	13.3%	53.3%	13.3%	0%
5.	Saya akan memberikan masukan kepada rekan kerja saya dalam perusahaan	0%	0%	16.6%	83.3%	0%

Sumber : hasil angket observasi awal 2021

Pada **tabel 1.1** dapat kita lihat persentase 80% menyatakan setuju untuk bertanya kepada atasan tentang kekurangan pada pekerjaan yang sudah dikerjakan. Sedangkan 66.6% menyatakan setuju jika setelah selesai absen akan selalu berada di dalam ruangan kerja. Tetapi 60% menyatakan kurang setuju untuk kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat selesai. Namun ada 53.3% menyatakan kurang setuju jika karyawan dapat memecahkan masalah sendiri. Dan 83.3% menyatakan setuju untuk memberikan saran kepada rekan kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua jenis elemen pengaruh lingkungan dan faktor manusia. Elemen-elemen spesifik ini adalah usaha, keterampilan, dan persepsi peran dan tugas) Sutrisno (dalam Rachmawati dkk. 2018:5). Setiap masing-masing karyawan menerima tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan, tetapi ada sebagian karyawan yang mendapatkan tugas lebih banyak sehingga

kinerja dari karyawan tersebut tidak maksimal. Maka dari itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan karyawan agar kinerja dari karyawan tidak menurun.

Menurut Mangkunegara (dalam Yolinda, 2023) Pertumbuhan pribadi yang dikejar untuk memenuhi strategi profesional pribadi dikenal sebagai pengembangan karir. Untuk maju dalam profesinya dan memenuhi potensinya, seorang individu harus bekerja pada dirinya sendiri untuk memenuhi tujuan dan mencapai karir yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Sedangkan Siagian (dalam Yolinda, 2023) mengklaim bahwa pengembangan karir adalah proses di mana seseorang memutuskan berapa lama mereka ingin bekerja untuk sebuah perusahaan, khususnya sampai mereka siap untuk pensiun. Karier adalah sekelompok karyawan atau orang yang bekerja untuk perusahaan dengan tujuan mencapai gelar atau posisi tertentu.

Berikut merupakan data pengembangan karir dari 30 responden di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel 1.2

**Pernyataan Pra-Survei Pengembangan Karir di
PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

No.	Pernyataan	Persentase Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan	0%	0%	33.3%	66.6%	0%
2.	Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya	0%	0%	0%	90%	10%
3.	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka	0%	0%	40%	56.6%	3.3%
4.	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan	0%	0%	10%	83.3%	6.6%

5.	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di perusahaan	0%	0%	6.6%	63.3%	30%
----	---	----	----	------	-------	-----

Sumber : hasil angket observasi awal 2021

Pada **tabel 1.2** Jelaslah bahwa 66,6% pekerja merasa bahwa organisasi telah memperlakukan mereka dengan adil dalam hal menawarkan kesempatan yang sama untuk kemajuan. Ada 90% menyatakan setuju jika atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir karyawan. Selain itu 56,6% menyatakan setuju jika adanya peluang karir yang di umumkan secara terbuka. Karena mereka sangat tertarik untuk memajukan karir mereka di dalam organisasi, 83,3% responden setuju, dan 63,3% pekerja senang dengan inisiatif pengembangan karir perusahaan. Studi berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan" Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir dan pelatihan kerja. Sementara pengembangan karir dapat menawarkan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri dan kinerja mereka, pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja individu. (Ananto dkk, 2023).

Menurut (Mans & Sims, 2011) *Self-leadership* melibatkan memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Para peneliti mengklaim bahwa peningkatan efektivitas dan kinerja orang adalah karena kesediaan dan kemampuan mereka untuk melihat ke dalam diri mereka sendiri menggunakan berbagai teknik yang akan dibahas penjelasan berikut menjelaskan bagaimana mendapatkan alat dan teknik yang diperlukan untuk mendorong dan mengelola perilaku dan pemikirannya sehingga ia dapat menyelesaikan tugas atau kegiatan tertentu.

Berikut merupakan data *self-leadership* dari 30 responden di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel 1.3

**Pernyataan Pra-Survei *Self-Leadership* di
PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

No.	Pernyataan	Persentase Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dengan senang hati bekerja sama dengan teman satu divisi ataupun teman dari divisi lain	0%	0%	76.6%	16.6%	6.6%
2.	Saya memilih menyendiri jika sedang ada masalah dengan sesama rekan karyawan	0%	0%	50%	50%	0%
3.	Saya hanya akan menyelesaikan tugas saya dan tidak membantu rekan kerja jika ada kendala	0%	46.6%	53.3%	0%	0%
4.	Saya memilih untuk menyendiri jika ada masalah	0%	30%	66.6%	3.3%	0%
5.	Saya tidak suka jika harus diberikan tugas tambahan dan lembur	0%	36.6%	63.3%	0%	0%

Sumber : hasil angket observasi awal 2021

Pada tabel 1.3 dapat kita lihat persentase 76.6% menyatakan kurang setuju jika harus bekerja sama dengan teman dari sesama divisi maupun dari divisi lainnya. Sedangkan ada 50% menyatakan setuju jika memilih menyendiri disaat sedang ada masalah dengan rekan sesama karyawan. Ada 53.3% menyatakan kurang setuju jika hanya akan menyelesaikan tugasnya sendiri dan tidak membantu rekan yang lain. Namun, 30% menyatakan setuju jika ada karyawan yang lebih menyendiri jika sedang ada masalah. Dan 63.3% menyatakan kurang setuju untuk pendapat tidak suka jika diberikan tugas tambahan dan juga lembur dari perusahaan.

Penelitian berjudul "Pengaruh Kecerdasan Sosial, Kemampuan Karyawan, dan *Self-leadership* terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Kantor Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kota Surabaya, kepemimpinan diri memiliki dampak 2.385 persen terhadap kinerja pekerja (Rachmawati dkk. 2018).

Bertempat di Jalan Tuasan Pasar III No. 61 Sidorejo, Medan Tembung, PDAM Tirtanadi Tuasan Cabang Medan Provinsi Sumatera Utara merupakan perusahaan daerah air minum yang memasok air bersih kepada masyarakat umum. Kinerja yang baik diperlukan untuk mencapai fungsinya.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Leadership terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Tuasan Cabang Medan Provinsi Sumatera Utara" berdasarkan penjelasan yang diberikan di atas.

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti dapat mengenali kesulitan penelitian dengan cara-cara berikut berdasarkan konteks topik yang telah dijelaskan :

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Menurunnya *self-leadership* dalam diri karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Beberapa pekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Medan telah bekerja sejak lama, namun mereka belum melihat kemajuan karir mereka.

1.3 Pembatasan Masalah

Keterbatasan penelitian adalah dampak pengembangan karir dan kepemimpinan diri terhadap kinerja PDAM Pegawai Cabang Tirtanadi Tuasan Medan di Provinsi Sumatera Utara, sebagaimana ditentukan oleh latar belakang dan identifikasi masalah.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditetapkan, hal-hal berikut diangkat dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah *self-leadership* berdampak pada seberapa baik kinerja PDAM Tirtanadi Tuasan Cabang Medan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah pengembangan karir dan strategi *self-leadership* berdampak pada seberapa baik kinerja personel PDAM Tirtanadi Tuasan Medan Cabang Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk memastikan bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kinerja pekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk memastikan bagaimana *self-leadership* mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Tuasan Cabang Medan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk memastikan dampak *self-leadership* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara.

THE
Character Building
 UNIVERSITY

1.6 Manfaat Penelitian

Ini adalah manfaat yang diantisipasi dari penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Pengembangan Karir dan *Self-leadership*, insan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat berkinerja lebih baik. Penelitian ini dimaksudkan untuk berkontribusi pada ilmu pengetahuan di bidang ini.

2. Bagi Peneliti/Penulis

Untuk memperluas dan memperdalam pemahaman sarjana tentang manajemen, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, *self-leadership*, dan pengembangan karir.

3. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi kepada komunitas pendidikan khusus Universitas Negeri Medan dan Program Sarjana Ekonomi Manajemen.

THE
Character Building
UNIVERSITY