

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin disadari, persoalan pembangunan tak hanya melulu persoalan infrastruktur, peningkatan kualitas SDM semakin urgen. Walau, pembangunan infrastruktur pun tak bisa ditinggal. Peningkatan kualitas SDM masih perlu terus diperjuangkan. Bagaimanapun, kualitas SDM menjadi pintu masuk utama dalam upaya peningkatan daya saing. Pada level terendah, kualitas SDM ini menjadi pintu keluar dari lingkaran kemiskinan.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan menjadi manusia yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi yang dimiliki berkembang maksimal. Oleh karena itu SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam perusahaan pengembangan karir sangat penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan

melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Hal tersebut juga akan berimbas pada citra dan karir dalam perusahaan. Oleh karena itu, keduanya harus terus memperbaiki diri. Dengan begitu baik tujuan individu karyawan dan tujuan dari perusahaan akan sama-sama tercapai. (Nuga, November 2019, <http://astaga.com/career-karir/manfaat-pengembangan-karir-dalam-perusahaan/> diakses pada tanggal 29 Januari 2020)

Untuk mengembangkan karir, dibutuhkan semangat kerja agar para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan dapat meningkat sehingga para karyawan dapat mengembangkan karir dengan maksimal. Semangat kerja adalah kunci keberhasilan. Pemilik bisnis, manajer, dan eksekutif semua ingin mendapatkan hasil kerja nyata yang maksimal dari setiap karyawannya. "Setiap karyawan diperusahaan pasti mengalami rasa bosan. Rasa bosan merupakan hal yang normal yang selalu menghampiri karyawan. pekerjaan yang selalu monoton atau tumpukan pekerjaan yang seakan tak ada habisnya terkadang membuat malas bekerja. Rasa bosan bisa dicegah dengan mengganti suasana ruang kerja senyaman mungkin seperti memelihara tanaman di meja kerja". (liputan 6.com, 9 April 2019, <https://www.liputan6.com/health/read/3936741/cek-4-trik-ampuh-untuk-mendongkrak-semangat-kerja/> diakses pada tanggal 31 Oktober 2019).

Seorang karyawan yang baik tentunya di arahkan oleh pemimpin yang baik serta dapat memotivasi karyawan agar giat bekerja, dan apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memberikan sifat yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam suatu

perusahaan dan keta'atan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan

Salah satu faktor untuk mengembangkan karir pada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan harapan dapat mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. "Lingkungan yang sehat di kantor sangat ideal bagi karyawan, dan juga menandai pertumbuhan perusahaan. Tempat kerja yang bagus dengan fasilitas yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh minat". (yayuk widiarti, 12 September 2019, <https://gaya.tempo.co/read/1246941/memahami-lingkungan-kerja-yang-ideal-bagi-karyawan/> diakses pada tanggal 30 Oktober 2019).

Selain semangat kerja dan lingkungan kerja, komunikasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau tatap muka sering disebut dengan komunikasi interpersonal.

Dalam pengembangan Karir, komunikasi interpersonal sangat diperlukan untuk berkomunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan sesama karyawan, hal ini berlaku untuk efektivitas organisasi agar tercipta iklim organisasi yang baik sehingga para

karyawan mampu mengembangkan diri dengan maksimal agar perusahaan semakin maju dan tujuan perusahaan dapat tercapai. "Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi kompetensi penting untuk dimiliki pelajar atau mahasiswa. Karena, setelah lulus mahasiswa akan berhubungan dengan orang banyak baik dalam konteks pekerjaan atau tugas". (Tim Republika, 20 Februari 2015, <https://www.republika.co.id/berita/koran/pendidikan-koran/15/02/20/nk28we33-pede-dengan-komunikasi-interpersonal/> diakses pada tanggal 29 Oktober 2019). Oleh karena itu komunikasi interpersonal sangat penting bagi karyawan dalam suatu interaksi sosial sehingga para karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal dan tujuan suatu perusahaan akan tercapai.

Semangat kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal sangat bersinambungan dengan pengembangan karir. karena 3 variabel tersebut merupakan hal yang penting dan mendasar bagi suatu perusahaan atau organisasi karena untuk meningkatkan pengembangan karir para karyawan agar perusahaan menjadi lebih maju dan tujuan suatu perusahaan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?
4. Apakah semangat kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sejalan dengan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang semangat kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan pengembangan karir karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan ha-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, dan seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini, diharapkan ketajaman analisis dan berbagai keterangan yang dapat diberikan pada dunia perusahaan agar mampu bersaing dalam persaingan perusahaan di era globalisasi.

#### b. Bagi Universitas

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi buana Surabaya terhadap dunia perusahaan dalam berbagai kendala dan permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

#### c. Bagi Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surabaya dan sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan guna meningkatkan pengembangan karir karyawan.