

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan ada hubungannya juga dengan individu, *team* dan perusahaan tempat kerja. Namun yang lebih dominan atau diutamakan biasanya penilaian kinerja karyawan lebih kepada secara individu, walaupun secara kelompok atau perusahaan menjadi penilaian juga. Maka dari itu, kualitas SDM karyawan di tempat kerja bagian modal perusahaan yang harus dipelihara secara konsisten, kemudian diberikan pelatihan dan pengembangan untuk menambah ilmu dan pengetahuan karyawan tersebut.

Harapan perusahaan jangka panjang, bila karyawan tetap mempertahankan kinerjanya dalam waktu tertentu dan dilaksanakan secara berkala. Akan dipertimbangkan dan diberikan kesempatan untuk dipromosi jabatan, sebagai penghargaan dan motivasi rekan kerja yang lain. Bahwa perusahaan bisa menciptakan sebagai generasi penerus dan mencari pimpinan baru dari internal karyawan di perusahaan tempat kerja.

Produktivitas karyawan menjadi penting diperhatikan oleh perusahaan terutama jika ingin *goal* yang ditentukan dapat dicapai dengan cepat. Secara umum, produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu, atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok dalam jangka waktu tertentu. Peran

serta tenaga kerja yang dimaksud adalah penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif.

Dapat dinilai produktif seorang karyawan jika dapat menghasilkan *output* yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam satuan waktu yang sama atau jika karyawan tersebut dapat menghasilkan *output* yang sama dengan memakai sumber daya yang lebih sedikit. Karena produktivitas sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi seperti ini, semua organisasi atau perusahaan harus bersaing dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan.

PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) berkomitmen untuk memupuk investasi pada program pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara profesional, dengan senantiasa berupaya mencetak pribadi-pribadi yang memiliki keinginan berkembang secara mandiri, kerendahan hati untuk terus belajar namun pada saat bersamaan memiliki kepercayaan diri yang kuat karena didukung kompetensi yang sesuai dengan *core business* perusahaan dalam menghadapi tantangan zaman.

Dengan ini wisata alam akan menjadi tren populer yang digemari masyarakat dalam kondisi *new normal*. Pada tahap awal pemulihan setelah pandemi, kejenuhan akibat di rumah saja akan mendorong wisatawan jalan-jalan

keluar rumah untuk sekadar menikmati udara segar dan keindahan alam. Wisata alam berbasis *adventure* atau petualangan juga berpeluang besar untuk digemari saat *new normal*, khususnya kegiatan dalam grup kecil dengan aktivitas yang dinamis, seperti *trekking*, *snorkeling*, dan *diving*.

Berdasarkan data pada 5 tahun terakhir, jumlah wisatawan (orang) di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Sejalan dengan bertambahnya fasilitas wisata alam baru dengan mengalami peningkatan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Nasional (2021) menyatakan bahwa wisatawan di Indonesia pada tahun 2019, 2020 mengalami peningkatan sedangkan 2017, 2018, 2021 mengalami penurunan bisa dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (orang) Nasional
Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	2017	270.822.003
2.	2018	303.403.888
3.	2019	722.158.733
4.	2020	518.588.962
5.	2021	431.897.356

Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa lima tahun terakhir dari tahun 2017 sampai dengan 2021, setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 449,3% dan tahun 2019 paling unggul. Hal tersebut berarti pengelolaan belum dapat mempertahankan apalagi meningkatkan jumlah pengunjung dan berupaya untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat menarik pengunjung lebih banyak. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat

(2021) juga menjelaskan data jumlah perjalanan wisatawan pada Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2022:

Tabel 1.2
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (orang) Antar Provinsi
Di Indonesia Tahun 2021

No.	Provinsi	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	Jawa Barat	80.345.500
2.	Jawa Tengah	60.876.329
3.	D.I Yogyakarta	42.438.345
4.	DKI Jakarta	23.860.000
5.	Banten	29.087.450
6.	Jawa Timur	21.879.900
Jumlah		258.487.524

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat memperoleh jumlah wisatawan paling unggul, terus mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 43,0%. Meningkatnya jumlah wisatawan memberikan image yang positif bagi pariwisata Jawa Barat. Agar pertumbuhan jumlah perjalanan wisatawan dapat dipertahankan dan semakin meningkat, maka dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya dalam menunjang kegiatan kepariwisataan seperti memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada seluruh pelaku pariwisata, destinasi wisata yang kurang terurus perlu dilakukan suatu pengelolaan, dan menciptakan sumber daya manusia andal. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2021) juga menjelaskan Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Antar Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2022 dalam Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Objek Wisata Antar
Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Tahun 2021

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	Kabupaten Bandung	3.479.350
2.	Kabupaten Bandung Barat	3.359.235
3.	Kota Bandung	1.789.345
Jumlah		8.627.930

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kota Bandung memperoleh jumlah wisatawan terendah, mengalami penurunan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 2,0%. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya dalam menunjang kegiatan seperti destinasi wisata yang kurang terjamah oleh wisatawan dapat dikelola dan diperkenalkan kepada wisatawan. Berdasarkan data Pemerintah Provinsi Jawa Barat (2022) terdapat Data Jumlah Pengunjung Kota Bandung Tahun 2022 yang dapat dilihat dalam Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Data Jumlah Pengunjung Kota Bandung Tahun 2021

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pengunjung
1.	PT Jasa Wisata Nusantara	63.139
2.	PT Fres Indonesia Wisata	21.259
3.	PT Nuartha Global Indonesia	20.158
4.	PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)	19.624
Jumlah		61.041

Sumber: Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) memperoleh jumlah pengunjung terendah, mengalami penurunan

dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 15,2 %. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Dalam hal ini manajemen harus mengetahui hal-hal apa saja yang dianggap penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Berdasarkan data di atas bahwa adanya permasalahan yang perlu dikaji dan dicari solusinya dalam permasalahan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) pada pertimbangan terhadap masalah yang layak diteliti.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022) terdapat Faktor- Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) Pada Tahun 2022 dalam Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).

No.	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kuantitas Pekerjaan	3	3	5	3	1	41	2,73
2.	Kualitas Pekerjaan	5	3	4	2	1	36	2,40
3.	Tanggung Jawab	2	3	5	2	3	46	3,07
4.	Kerja sama	1	3	4	6	1	36	3,27
5.	Inisiatif	2	2	4	5	2	48	3,20
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,93

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa skor rata-rata total kinerja karyawan sebesar 2,93 artinya kinerja karyawan masih disebut kurang maksimal dari 5 dimensi yang ada. Terdapat 2 dimensi yang berada diposisi terendah yaitu

kuantitas pekerjaan dilihat dari indikator kecepatan, kemampuan dan kualitas pekerjaan dilihat dari indikator kerapian dan ketelitian.

Perusahaan juga harus menyadari bahwa selalu akan ada masalah dengan pola dan kebiasaan karyawan yang beragam. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kinerja. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karier, kepuasan kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi 5 variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 15 karyawan yang menjadi responden. Tabel 1.6 merupakan data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 15 responden mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda).

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda).

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Pengembangan Karier	Perencanaan karier	2	3	1	3	6	45	3,00
		Manajemen karier	2	4	3	2	6	49	2,88
Skor rata-rata Pengembangan Karier								2,94	
2.	Kepuasan Kerja	Rekan kerja	2	2	5	3	3	55	3,67
		Gaji dan insentif	1	2	2	3	7	45	3,00
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,03	

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 1.6

No.	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	3	2	2	1	6	39	2,79
		Lingkungan kerja non fisik	3	2	4	2	4	49	3,27
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								3,03	
4.	Konflik Kerja	Konflik antar individu	3	4	3	2	3	50	3,33
		Konflik antar kelompok	2	3	4	3	3	54	3,60
Skor rata-rata Konflik Kerja								3,47	
5.	Stres Kerja	Beban kerja berlebihan	0	1	2	6	2	54	4,91
		Tekanan atau desakan waktu	2	4	3	5	1	61	4,07
Skor rata-rata Stres Kerja								4,49	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 menyatakan bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah di antara lima faktor yang digunakan. Pengembangan karier mendapat skor rata-rata 2,94 dan lingkungan kerja mendapatkan skor rata-rata 3,03.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengembangan karier. Pengembangan karier adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan karier pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik karier seorang pegawai perlu

dilakukan. Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab lebih besar, maka tujuan yang perlu mendapat perhatian. Pertama, prestasi kerja yang memuaskan. Kedua, pengenalan oleh pihak lain. Ketiga, kesetiaan pada organisasi. Keempat, pemanfaatan mentor dan sponsor. Kelima, dukungan bawahan. Keenam, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Ketujuh, berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Berdasarkan Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022) Terdapat Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karier Pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) yang dapat dilihat dalam Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Variabel Pengembangan Karier pada
PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Pengembangan Karier	Perencanaan Karier	2	3	1	3	6	45	3
	Manajemen Karier	2	4	3	2	6	49	2,88
Skor rata-rata Pengembangan Karier								2,94

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 menyatakan bahwa rata-rata pengembangan karier pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) sebesar 2,94. Hal tersebut masuk ke dalam kategori kurang jika dibandingkan dengan seluruh variabel dalam prasurevei. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa pengembangan karier di dalam perusahaan merupakan faktor yang harus

diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier yang memiliki nilai rata-rata rendah, di antaranya, dimensi perencanaan karier yaitu kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek. Dimensi manajemen karier yaitu kurangnya publikasi lowongan pekerjaan..

Selain pengembangan karier yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana dapat membuat betah kerja di perusahaan yakni, memiliki rekan kerja yang kompak dan baik. Salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana dapat membuat betah kerja di perusahaan yakni, memiliki rekan kerja yang kompak dan baik. Kata lain, lingkungan pertemanan di tempat kerja terjalin baik. Selain lingkungan pertemanan, hal utama yang dapat membuat seorang pegawai betah adalah fasilitas yang beragam. Fasilitas diberikan untuk pegawai dengan tujuan agar pegawai merasakan tempat kerja seperti lingkungan hidupnya dengan suasana yang familiar. Berdasarkan Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022) Terdapat Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai di PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) yang dapat dilihat dalam Tabel 1.8 berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT Jasa dan
Kepariwisataan Jabar (Perseroda).

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	3	2	2	1	6	39	2,79

Dilanjutkan...

Lanjutan Tabel 1.8

Lingkungan Non Kerja Fisik	3	2	4	2	4	49	3,27
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,03

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 menyatakan bahwa rata-rata lingkungan kerja secara pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) sebesar 3,03 yang artinya lingkungan kerja fisik belum sesuai dengan yang diharapkan atau tergolong kurang. Adapun dimensi yang masih berada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi lingkungan kerja fisik yaitu kurangnya lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor. Dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya hubungan baik dengan atasan. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan pada dimensi lingkungan kerja di mana ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi yakni, kondisi kerja dan ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik tempat bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Adapun kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*) sehingga kebisingan dapat

berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrem.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai seluruh elemen yang terdapat di luar batas-batas organisasi, yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi bagian ataupun organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan langsung maupun tidak langsung yang dapat yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktivitas perusahaan

Perusahaan perlu memelihara kinerja karyawan karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi

pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan pekerjaannya dan suasana yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan yang akan mempengaruhi keterkaitan karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Motivasi penulis untuk melakukan penelitian tentang judul ini adalah untuk memperoleh kejelasan tentang penyebab atau masalah karyawan yang bekerja di perusahaan baik itu masalah pengembangan karier maupun tentang lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA DAN KEPARIWISATAAN JABAR (PERSERODA) KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan maka dapat diidentifikasi masalah mengenai Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier
 - a. Kurangnya kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek.
 - b. Kurangnya publikasi lowongan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

- a. Kurangnya lingkungan yang berhubungan dengan karyawan seperti fasilitas sarana dan prasarana kantor yang tidak memadai.
- b. Kurangnya hubungan kerja dengan atasan.

3. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan .
- b. Kurang telitinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kurangnya kesadaran akan pengambilan keputusan.
- d. Kurangnya jalinan kerja dengan rekan kerja.
- e. Kurangnya kemandirian dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi pengembangan karier pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
3. Bagaimana kondisi kinerja pada karyawan Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi pengembangan karier pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
2. Kondisi lingkungan kerja Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
3. Kondisi kinerja pada karyawan Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)
4. Besarnya pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan Pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda)

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat dari penelitian ini secara teoritis untuk pengembangan dan pengetahuan, yaitu diharapkan hasilnya dapat memperkaya ilmu

Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan karier, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
 - b. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang pengembangan karier dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori.
 - c. Mengetahui secara langsung mengenai pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda).

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna dan pengembangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh pengembang karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda).
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran mengenai pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
- c. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah mengenai kinerja karyawan dengan kondisi pengembangan karier dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

3. Bagi Pihak lain

- a. Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi mengenai pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.
- c. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.