

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapainya perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya dalam persaingan dunia bisnis, tidak hanya mengandalkan kemajuan teknologi dan infrastruktur yang ada, namun perusahaan juga perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat terutama pembagian dan kegunaannya demi mempertahankan eksistensi keberlangsungan hidup perusahaan.

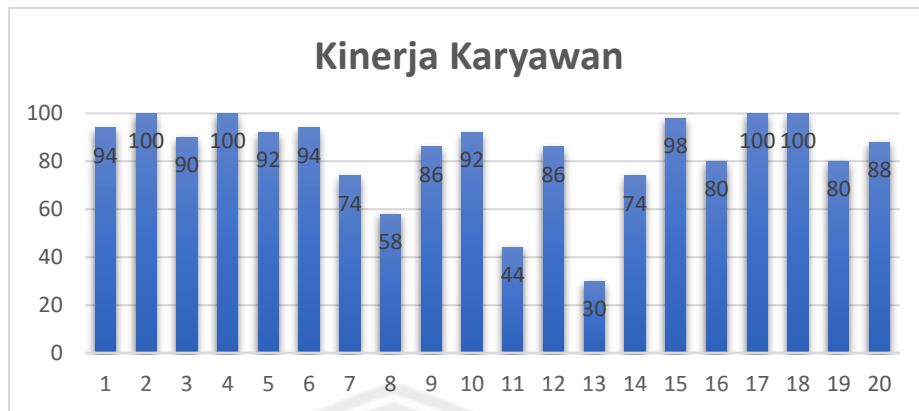
Untuk tercapainya tujuan perusahaan terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan pada setiap perusahaan salah satunya adalah mengenai kinerja. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan bergantung pada kinerja setiap karyawannya. Menurut Nawawi (2006) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja dapat dilihat berdasarkan ukuran kinerja yaitu kualitas kerja yang terdiri dari ketelitian kerja

karyawan dan kuantitas kerja yaitu seberapa banyak karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara 2013).

Secara umum, perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk dapat membawa organisasi perusahaan ke dalam lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan seperti yang diharapkan. Tugas utama manajer adalah memberi dukungan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada tingkat yang lebih tinggi. PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat pos, paket, dan logistik yang berkualitas. Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri komunikasi PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang semakin lama akan membutuhkan dukungan yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Di dalam perusahaan sering kali terjadi fenomena kinerja karyawan yang masih belum mencapai apa yang perusahaan harapkan artinya kinerja karyawan masih belum cukup baik untuk perusahaan dikarenakan berbagai hal. Penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000.

**Gambar 1. 1 Pra Survey Kinerja Karyawan**



**Sumber: Hasil Data Peneliti, Excel (2023)**

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil pra survey kinerja karyawan pada setiap responden yang berjumlah 20 orang karyawan masih memiliki nilai yang fluktuatif. Berdasarkan data diatas rata-rata kinerja karyawan memiliki nilai 83 dimana nilai maksimal adalah 100 yang mana kinerja karyawan belum sesuai yang perusahaan harapkan yaitu dengan nilai 100.

Menurut Supardi (2016:13) salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan karir. Sejumlah kriteria belum mampu dicapai oleh karyawan sehingga terlihat karyawan seperti putus asa karena mereka sebelumnya telah berharap untuk mendapatkan jabatan atau pangkat yang lebih baik setelah memenuhi sebagian besar kriteria yang telah ditentukan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya pengembangan karir, karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 akan merasa adanya kepastian pada karirnya yang akan di raih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Program tersebut dapat direncanakan secara matang agar mampu mendukung kegiatan perusahaan serta dapat diterapkan saat ini dan dimasa mendatang. Pengembangan karir ini juga

termasuk sebagai investasi bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya dan menambah jumlah karyawan yang memiliki kemampuan tersebut.

Kemudian tersedianya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik itu fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu hal yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila individu itu dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi bekerja di lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain pengembangan karir dan lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000 harus memperhatikan kedisiplinan karyawan. Disiplin yang baik pada dasarnya akan tumbuh dan terlihat dari kesadarn manusia, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga ditunjukkan dari kehadiran pegawai tersebut dalam bekerja. Tetapi disiplin juga tidak hanya tentang kehadiran tepat waktu di tempat kerja tetapi lebih tepat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan juga hasil pengamatan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diperlukan agar karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas yang sudah di uraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebagai point-point masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000?

2. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000?
3. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan point-point rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi 17000.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan beberapa tambahan mengenai referensi, acuan ataupun informasi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi
  - a) Bagi Peneliti



Menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan dan dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori.

b) Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran siapapun atau referensi di masa mendatang khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penelitian.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini meliputi telaah teoritis, telaah empiris atau penelitian terdahulu, kerangka konseptual yang berisi konsep dari teori yang ada sebagai dasar pemikiran, dan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah.

### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan langkah-langkah penelitian yang disusun secara sistematis meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa, baik secara kualitatif, kuantitatif dan statistic, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V            PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran dari keseluruhan analisis dan pembahasan penelitian.