

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat (Tasrif M. J., 2021). Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu perusahaan. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan YME pada hakekatnya memiliki anugrah yang luar biasa dan dengan segala anugrah yang dimiliki tersebut sebenarnya manusia memiliki peran yang sangat sentral dalam menjalani aspek kehidupan. Melalui berbagai anugerah seperti potensi kemampuan, berfikir, berkarya, mengembangkan bakat, mengendalikan rasa, hingga mewujudkan keinginan yang terkadang diluar kemampuan sudah sepantasnya individu-individu sebagai sumber daya manusia ini berperan dan berkontribusi bagi peningkatan kualitas kehidupan baik untuk pribadinya sendiri ataupun untuk orang lain dan lingkungan. Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan terhadap karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja serta mengembangkan karier mereka. Optimalisasi peningkatan kinerja karyawan suatu instansi dapat terwujud apabila instansi tersebut berkewajiban melaksanakan program pengembangan karier bagi pegawainya. Tidak sepenuhnya pengembangan karier karyawan akan sesuai dengan keinginan mereka, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam masyarakat baik sebagai pekerja ataupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya sering terimplementasikan secara luas dalam suatu wadah yang disebut organisasi, dimana dalam organisasi akan terdapat berbagai jenis aturan main dan ketentuan yang semuanya lebih lazim terangkum dalam manajemen, maka proses keterkaitan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan peran dan kemampuannya untuk mendukung sasaran atau tujuan yang diinginkan sesuatu lahirlah berbagai kajian yang menyangkut sumber daya manusia itu sendiri. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak pada moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sarana organisasi akibatnya banyak dari karyawan bermalas-malasan atau bahkan korupsi jam kerja (Swandono,2016)

Menurut Muchdansyah dalam (Akbar et al., 2018) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Payaman Simanjuntak mengemukakan secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Produktivitas karyawan tidak maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai padangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Pengiriman PT. POS Indonesia Bekasi

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	12.800.000.000	11.656.173.257	85,66%
2019	14.465.000.000	12.895.781.876	97,78%
2020	14.376.000.000	11.976.499.800	84,65%

2021	13.697.000.000	10.301.667.915	74,89%
------	----------------	----------------	--------

Sumber : PT. POS Indonesia Bekasi

Pada tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian target dan realisasi pengiriman dari tahun 2018 sampai 2021. Tabel diatas menunjukkan pencapaian target dalam empat tahun terakhir berturut-turut mengalami penurunan. Ditahun 2018 pencapaian pengiriman sebesar 85,66% , lalu mengalami kenaikan pada tahun 2019 yaitu 97,78%, pencapaian pengiriman mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 84,65% kemudian tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 74,89%. Hal ini disebabkan oleh pengembangan karier dan keterampilan kerja yang tidak maksimal sehingga perusahaan mengalami masalah dalam pencapaian target realisasi pengiriman.

Beberapa permasalahan yang sering muncul terkait dengan produktivitas karyawan antara lain karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghindarkan diri dari upaya konsolidasi atau perampingan yang bisa jadi dilakukan perusahaan ketika dilanda krisis, sehingga bagi pekerja yang masih memiliki produktivitas kerja yang rendah tentu saja dapat terancam untuk diberhentikan dari perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal maka beberapa carapun harus ditempuh oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara efektif dan efisien. Salah satunya dengan cara memberikan kepastian terhadap pengembangan karier yang baik kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat. Tidak sepenuhnya pengembangan karier karyawan akan sesuai dengan keinginan mereka, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negative terhadap perusahaan (Tasrif, 2021).

Seorang karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja tentunya akan dibarengi dengan keahlian yang disesuaikan bidang pekerjaannya, hal ini disebabkan agar lebih mempermudah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu seorang karyawan selama dia menjalankan pekerjaannya akan mencurahkan kemampuannya untuk bisa memberi kontribusi sehingga pada akhirnya dapat memberikan dorongan kepada daya

saing organisasinya. Tetapi itu semua tidak lepas dari peran organisasi dan manajemennya dalam mendorong tingkat kemampuan para pegawainya, sebab pengembangan kemampuan sumber daya manusia tidak berdiri sendiri dalam arti harus ada support atau dukungan secara berkelanjutan agar kemampuan para pegawain benar-benar dapat terwujud.

Selain pengembangan karier yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal adalah keterampilan kerja. (Parta & Mahayasa, 2021) berpendapat bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut (Parta & Mahayasa, 2021) keterampilan kerja merupakan kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman, akan tetapi menurut (Parta & Mahayasa, 2021) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konsepsional.

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih baik sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan menjadi lebih baik kalau terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat (Khoirul Ulum et al., 2018) yang mengatakan bahwa keterampilan adalah hal-hal yang sering kita kuasai karena kita melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk dengan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas dari suatu produk tersebut.

Sedangkan menurut (Khoirul Ulum et al., 2018) yang mengatakan bahwa perpaduan keterampilan kerja dengan pengetahuan tentang pekerjaan merupakan kemampuan tentang Sumber Daya Manusia dan sebagai infrastuktur yang menentukan sikap dan situasi kondusif, mutu dan produktivitas pekerjaan. Pengembangan karier dalam penelitian ini adalah merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier

merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karier maka perusahaan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier.

Perusahaan besar tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah didalamnya. Hasil penelitian yang di dapat di PT. Pos Indonesia wilayah Kota Bekasi terdapat masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dalam perusahaan yang disebabkan karena sebagai seorang individu yang memiliki perbedaan skill, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Dalam PT. Pos Indonesia faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks.

Salah satunya dengan pengembangan karir pada PT Pos Indonesia. Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir pada perusahaan yang seakan-akan tidak ada perkembangan, karena pengembangan karier seorang karyawan sebagian besar dan lebih diprioritaskan diukur oleh faktor senioritas, sehingga karyawan-karyawan junior harus bersabar menunggu para senior dan menghabiskan waktunya lebih lama untuk mencapai karir yang lebih baik. Hal ini yang menyebabkan banyak karyawan keluar karena bagi mereka itu hanya membuang waktu mereka dengan menunggu jenjang karir yang kurang jelas. Seperti yang dijelaskan oleh (Parimita et al., 2015) perencanaan pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan mengelola pengembangan karir dalam perusahaan agar lebih baik lagi.

Demikian juga dengan keterampilan kerja karyawan harus diasah dengan adanya pelatihan kerja. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar Langkah-langkah persiapan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Pelatihan yang diadakan perusahaan sangat diperlukan untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan menambah keterampilan karyawan di perusahaan tersebut dan akan meningkatkan moral kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Karier dan*

Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan bahwa :

- 1) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini meliputi :

- 1) Untuk membuktikan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.
- 2) Untuk membuktikan pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia.
- 3) Untuk membuktikan pengaruh pengembangan karier dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian ini antara lain:

1) Bagi Penulis

Penulis dapat memperluas wawasan mengenai pengembangan karier, keterampilan kerja dan kinerja karyawan, serta penulis dapat meningkatkan kemampuan menulis dan menganalisis dengan menggunakan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan menerapkan dalam kehidupan nyata.

2) Bagi Instansi

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan informasi kepada instansi yang terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karier dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengembangan karier dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik dalam perkuliahan maupun sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Ada banyak permasalahan yang bisa diangkat dalam penelitian ini, akan tetapi karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga pada penulis maka penulis membatasi masalah hanya dua variabel independen yang meliputi pengembangan karier dan keterampilan kerja sedangkan variabel terikat hanya satu yaitu produktivitas kerja. Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas, maka penulis membatasi jumlah variabel dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian tersebut, maka penulisan ini disusun peneliti sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terapat dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topic penelitian, yaitu sistem pengembangan karier, keterampilan kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai bagaimana peneliti melakukan desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisa data dan teknik pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil ojek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

