

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman telah membawa banyak perubahan organisasi/perusahaan yang semakin pesat di era globalisasi ini. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana. Untuk dapat keluar dari ketidakpastian maka organisasi harus memiliki keunikan yang dapat membedakan dengan kompetitornya Priansa (2014).

Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan Priansa (2014). PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah “*to make profit*” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan” Sajangbati (2013).

Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi dalam prakteknya seringkali mengabaikan arti pelayanan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain Sajangbati (2013).

Salah satu sumber yang menjadi kekuatan bagi organisasi sendiri adalah sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap

kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif perusahaan tidak ikutsertakan Hasibuan (2012).

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pemimpin atau manajer adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi Priansa (2014).

Berbagai macam hambatan akan ditemui oleh para individu untuk dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat. Di era persaingan yang sangat ketat telah menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar selektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan (2012).

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal Sajangbati (2013) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut diatas tentunya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana akan mempermudah pencapaian organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain pengembangan karier Kaseger (2013), lingkungan kerja Permanasari (2013), disiplin kerja Sajangbati (2013), komunikasi Hartono dan Jopie (2015), dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Banyak orang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memperhatikan konsep konsep perencanaan dan pengembangan karir ini. Mereka tidak menyadari sasaran-sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar Handoko (2012). Karir masing-masing karyawan harus menjadi perhatian organisasi dan para manajer agar sumber daya manusia itu bisa dikembangkan untuk memenuhi kondisi lingkungan yang tetap berubah. Suatu program pengembangan karir yang efektif memberikan sumbangan yang besar bagi karyawan dalam mendiagnosis diri sendiri tentang minat, bakat, dan kemampuan Flippo (1994).

Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerjanya meningkat dapat bergerak melalui posisi penasihat rekayasa, perakayasa senior, dan teknisi senior.

Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karir karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda Kaseger (2013).

Faktor yang lain adalah selain yang diatas yang mempengaruhi kinerja didalam organisasi adalah disiplin. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2012).

Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya Sajangbati (2013). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2012).

Tidak ada organisasi yang dapat berjalan eksis tanpa komunikasi diantara rekan-rekan kerja. Sebuah ide, tidak peduli betapa pun hebatnya, tidak berguna sampai dapat disampaikan dan dipahami oleh orang lain Robbins dan Judge, (2007). Setiap pemimpin selalu berhubungan dengan proses komunikasi. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dapat menjalankan komunikasi yang

baik dan efektif. Definisi lain dari komunikasi adalah proses dimana individu kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi Sunyoto & Burhanudin (2015).

Berdasarkan definisi ini maka baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim/sender maupun sebagai penerima/receiver Sunyoto & Burhanudin (2015). Komunikasi merupakan aktivitas yang dilakukan semua manusia. Komunikasi yang baik diperusahaan antara rekan kerja bahkan kepada pimpinan berpengaruh baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi keseluruhan bagian organisasi.

Selain dari beberapa cara atau faktor diatas dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja. Rahardjo (2014) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, serta beberapa cara atau faktor.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk riset yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Bandung)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang penulis ajukan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
- 2 Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan?
- 3 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
- 4 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 5 Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, disiplin, komunikasi, pembagian kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua tujuan, yaitu sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi seluruh pihak yaitu:

- Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan mengenai permasalahan terkait analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung

- Bagi Organisasi

Memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung

- Bagi Akademisi

Memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

