

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di jaman modernisasi kemajuan teknologi dan informasi berkembang pesat yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Bersamaan dengan itu, persaingan antar bisnis semakin ketat, yang menekankan bahwa hanya perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang unggul dan tahan lama yang mampu bersaing secara efektif. Adapun salah satu faktor yang sangat penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah manusia yang berkualitas di dalamnya. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia, menjadi sebuah aset yang menentukan keberhasilan dan menjaga perkembangan di suatu perusahaan. Potensi karyawan tersebut tentunya harus diorganisir secara baik dan bijak, serta memperhatikan kebutuhan setiap karyawan sebagai SDM agar kinerja karyawan tetap positif dan mencapai tujuan perusahaan.

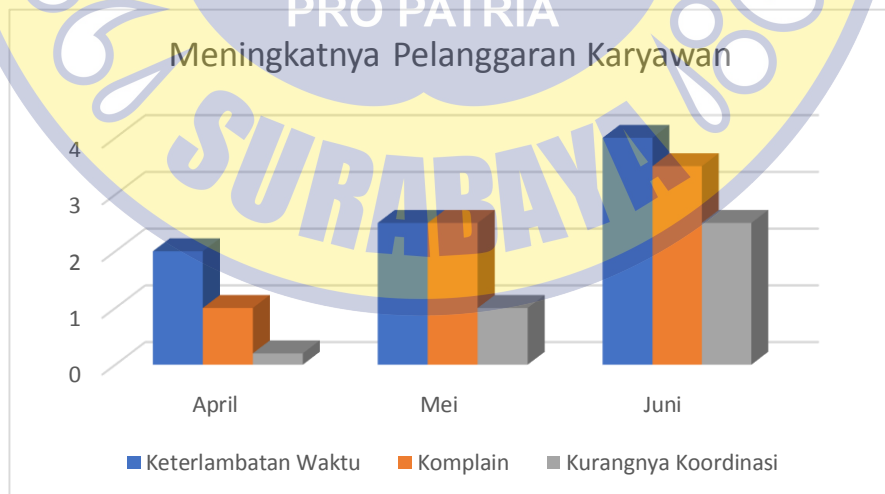
Menurut Mangkunegara dalam (Saluy & Sulistyawati, 2017), kinerja karyawan yakni buah hasil dari kerja yang telah dilaksanakan dan dicapai oleh seorang karyawan, yang mana dapat terlihat dari kualitas serta kuantitas hasil dari melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja mengacu pada hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas, dimana dilakukan pada periode atau rentang waktu tertentu selaras dengan tanggung jawab atau tugas yang diembannya. Tingkat kinerja yang optimal dapat diidentifikasi ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan dalam waktu yang efisien. Pencapaian kinerja yang baik dapat terwujud apabila perusahaan berhasil memberdayakan karyawan, dan terdapat keterlibatan serta komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Sebuah unsur yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yakni lingkungan kerja. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) lingkungan kerja merupakan segala hal ataupun elemen yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tak langsung pada sebuah perusahaan (organisasi), sehingga pada akhirnya akan memberikan dampak positif maupun negative pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Pada umumnya, lingkungan kerja yang tak sehat bisa memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan bahkan dapat mengakibatkan tugas-tugas tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, sehingga sistem kerja yang diterapkan tak efektif serta efisien. Begitu pula sebaliknya yakni apabila lingkungan kerja yang sehat memberikan dampak

positif bagi individu serta perusahaan. Sehingga aspek lingkungan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan dalam menggapai tujuan kinerja, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan.

Kantor Pos Indonesia Cabang Surabaya Selatan merupakan salah satu perusahaan milik negara atau yang biasa disebut dengan BUMN. Kantor Pos Indonesia merupakan sebuah perusahaan besar yang berfokus pada bidang jasa yang cukup terkenal di Indonesia yang dimana perusahaan tersebut menyediakan jasa pengiriman termasuk pengiriman surat dan paket, selain itu para karyawan Kantor Pos juga mendapatkan pekerjaan khusus dari Pemerintah kepada masyarakat seperti penyaluran Bantuan Sosial (Bansos) dan Bantuan Langsung Tunai (BLT). Kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal guna mendukung kemajuan perusahaan. Efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM dapat memberi motivasi terhadap karyawan untuk turut andil secara maksimal dalam mencapai visi perusahaan. Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan memonitoring unsur lingkungan kerja, sehingga memungkinkan karyawan melaksanakan tugasnya secara optimal

Adapun fenomena lingkungan kerja yang tak sehat atau tidak nyaman juga dialami oleh karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan. Penurunan ini biasa diketahui pada saat karyawan ditugaskan dalam penyaluran BLT dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan pekerjaan yang sulit diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan dan akan berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan.



Gambar 1.1 Diagram Peningkatan Pelanggaran Karyawan
Sumber: Data Observasi Peneliti, 2023

Selain dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, merujuk pada hasil observasi juga ditemukan adanya pengembangan karir yang kurang menunjang bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari adanya karyawan yang telah mengabdikan untuk waktu yang lama di perusahaan, namun belum juga meraih promosi jabatan. Pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilaksanakan guna merencanakan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi di masa depan, sehingga kualitas hidupnya berubah ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya, perencanaan karir perlu dilaksanakan khususnya pada karyawan, sebab seorang karyawan yang berkerja di sebuah perusahaan tak hanya sekedar menginginkan haknya, namun juga memiliki harapan akan perubahan, kemajuan, serta kesempatan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat naik ke tingkat yang lebih baik dan lebih tinggi (T. F. Putri & Rambe, 2022).

Berdasarkan hasil observasi fenomena lain di Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan yaitu kurangnya pemberian motivasi kerja pada karyawan. Pada umumnya, karyawan akan termotivasi jika perilaku maupun tindakannya mengarah pada ketercapaian tujuan serta ganjaran yang berharga bagi kepuasan diri mereka. Van Niekerk dalam (Ramli et al, 2014) menyatakan bahwasanya motivasi kerja merupakan sebuah keadaan yang mengakibatkan karyawan atau pekerja melaksanakan suatu kegiatan berdasar pada dorongan hatinya sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan, yang mana dilain sisi juga dapat memberikan kepuasan pada kebutuhan dirinya.

Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti berinisiatif menjalankan studi atau kajian berjudul, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan."

1.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang diperoleh dari analisis latar belakang di atas, antaranya.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?
5. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?
7. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari studi ini diantaranya.

1. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
2. Menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
3. Menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
4. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
5. Menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
6. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
7. Menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan evaluasi pihak manajemen Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang selama ini diajarkan di kampus Universitas Narotama dan juga menambah serta memperluas pengetahuan penulis.

3. Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi dan masukan untuk penelitian yang akan dilakukan dengan judul yang serupa di masa mendatang.

1.5. Batasan Masalah

Penggunaan batasan masalah berguna dalam mencegah penyimpangan atau perluasan yang tidak relevan dari inti masalah, sehingga penelitian dapat lebih terfokus dan tidak terlalu meluas. Hal ini akan mempermudah proses pembahasan dan membantu mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah pembatasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya Selatan
2. Variabel yang diteliti hanya Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Apabila diketahui muncul variabel lain yang digunakan maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini

