

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah salah satu dari organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan dan sasaran. Tujuan-tujuan tersebut bisa dicapai dengan memaksimalkan sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Departemen SDM memiliki peranan untuk dapat mengemabngkan potensi pegawai organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. Sistem pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karir harus didukung dengan SDM yang ada dan sistem SDM yang lain.

PT Pos Indonesia cabang kabupaten Karawang merupakan salah satu bentuk usaha dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan pos, selain itu PT Pos Indonesia juga menyelenggarakan pengembangan karir bagi pegawainya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan dapat berpengaruh pada kelancaran karir seseorang. Karena semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi, di harapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik.

Berdasarkan teori dan pendapat dari beberapa ahli di atas tentang pengemabangan karir maka dapat disimpulkan bahwa

Pengembangan Karir ini dapat didefinisikan sebagai kebutuhan yang terus menerus dilaksanakan pengembangan di dalam diri seorang pegawai ataupun karyawan untuk menyambung jenjang jabatan yang lebih tinggi supaya tujuan karir yang diekspektasikan tersebut dapat terwujud dan juga untuk merealisasikan tujuan perusahaan ataupun organisasi yang ditentukan oleh jaringan kerja, eksposur, prestasi kerja, dan juga loyalitas pada organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan haruslah memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya. Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki sekaligus meningkatkan efektivitas pekerjaan para pekerja agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia selain pengembangan karir yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar operasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Kedisiplinan seseorang akan berpengaruh pada hasil kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Berkurangnya kesalahan kerja dan tercapainya target kerja adalah salah satu bukti bahwa pentingnya disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan pula kinerja pada perusahaan tersebut agar tercipta kualitas-kualitas SDM yang unggul dan berkualitas. Mengingat hal tersebut tentunya dapat meningkatkan pula mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Kabupaten Karawang dalam berorganisasi berpengaruh pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang pegawai bisa dinilai baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu memberikan kontribusi pada perusahaan, memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai – nilai yang berlaku dalam lingkungan tempat ia bekerja.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Kabupaten Karawang yang beralamat di jalan Alun-Alun Sel. No. 1, Karawang Kulon Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang Jawa Barat 41311. Tempat penulis sekarang bekerja dan melakukan penelitian ini, Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang usaha seperti Jasa kurir, logistic, dan Transaksi keuangan. Sudah semestinya PT. Pos

Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang memperhatikan Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja para karyawannya.

Pada perusahaan tersebut terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Pengembangan Karir yaitu akhir-akhir ini banyak para karyawan yang sudah waktunya istirahat (pensiun) dan pada akhirnya banyak karyawan yang merangkap jabatan untuk menggantikan karyawan yang pensiun tersebut, padahal seharusnya melakukan perekrutan karyawan baru untuk mengatasi hal tersebut. Jumlah tenaga kerja kontrak cukup banyak dan yang diangkat menjadi karyawan tetap hanya beberapa saja dari tahun ke tahunnya.

Meningkatkan kinerja karyawan di suatu institusi pemerintah ataupun suatu perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan pula kinerja pada perusahaan tersebut, sehingga tercipta kualitas-kualitas SDM unggul dan berkualitas. Mengingat hal tersebut tentunya dapat meningkatkan pula mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Kabupaten Karawang yang beralamat di jalan Alun-Alun Sel. No. 1, Karawang Kulon Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang Jawa Barat 41311. Tempat penulis sekarang bekerja dan melakukan penelitian ini, Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang usaha seperti Jasa kurir,logistic,dan Transaksi keuangan. Sudah semestinya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang memperhatikan Pengembangan Karir para karyawannya.

Terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Pengembangan Karir yaitu akhir-akhir ini banyak para karyawan yang sudah waktunya istirahat (pensiun) dan pada akhirnya banyak karyawan yang merangkap jabatan untuk menggantikan karyawan yang pensiun tersebut, padahal seharusnya melakukan perekrutan karyawan baru untuk mengatasi hal tersebut. Jumlah tenaga kerja kontrak cukup banyak dan yang diangkat menjadi karyawan tetap hanya beberapa saja dari tahun ke tahunnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak**  
**PT. Kantor Pos Kabupaten Karawang pada Tahun 2017 – 2020**

No	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan pada Tahun			
		2017	2018	2019	2020
1.	Karyawan Tetap	171	164	158	154
2.	Karyawan Kontrak	31	28	28	26
Jumlah		202	192	186	180

*Sumber : PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang Tahun 2017-2020*

Pada Tabel 1.1 diuraikan bahwa jenis Karyawan tetap dan Karyawan Kontrak tersebut di bawah Pimpinan yang dinaungi oleh PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang. Dari jumlah keseluruhan 202 (Dua Ratus Dua), Karyawan Tetap 154 (Seratus Lima Puluh Empat ) merupakan jumlah paling sedikit diantara jumlah pada tahun – tahun sebelumnya. Sedangkan Jumlah Karyawan Kontrak sebanyak 26 (Dua Puluh Enam) orang lebih dikit dari tahun – tahun sebelumnya.

Fenomena masalah disiplin kerja yang terdapat pada PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang adalah adanya karyawan yang datang terlambat pada jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang dikenakan surat peringatan (SP) pada karyawan pada PT. Pos Indonesia. Surat peringatan 1 adalah sebuah peringatan tertulis yang diberikan pada karyawan yang telah melakukan pelanggaran di Pt. Posindonesia. Sistem memberi surat peringatan ini sudah disepakati bersama melalui surat kontrak yang diberikan Pt. Posindonesia pada karyawan. Hal ini biasanya dilakukan setelah karyawan melewati proses magang. Sebelum menjadi karyawan tetap, seorang karyawan diberikan sebuah surat kontrak yang berisi peraturan dan ketentuan Pt. Posindonesia termasuk konsekuensi yang diterima jika melakukan pelanggaran. Berikut ini adalah bukti adanya fenomena masalah mengenai disiplin kerja tersebut :

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan dan Pemberian Surat Peringatan**  
**PT. Kantor Pos Kabupaten Karawang pada Tahun 2017 – 2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	
		Keterlambatan Hadir	Surat Peringatan
1.	2017	94	5
2.	2018	69	3
3.	2019	58	4
4.	2020	96	4

*Sumber : PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang Tahun 2017-2020*

Pada Tabel 1.2 diuraikan terdapat banyak karyawan yang datang terlambat jam kerja, sebagaimana terlihat tahun 2017 ada 94 karyawan, tahun 2018 ada 69 karyawan, tahun 2019 ada 58 karyawan, dan tahun 2020 ada 96 karyawan. Selain itu ada juga surat peringatan yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia setiap tahunnya diama tahun 2017 ada 5 surat peringatan, tahun 2018 ada 3 surat peringatan, tahun 2019 ada 4 surat peringatan, dan tahun 2020 ada 4 surat peringatan. Seperti terlihat menurun jumlah surat peringatan yang dikeluarkan namun hal itu masih kurang baik, karena yang baik adalah 0 (nol) jumlah surat peringatan yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia.

Selanjutnya terjadi fenomena yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan dikarenakan adanya fenomena masalah tentang pengembangan karir dan disiplin kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang berpengalaman dan lama bekerja di perusahaan tersebut resign karena tidak diperpanjang masa kerjanya. Hal ini tentu sebenarnya jika perusahaan menyadari bahwa kerugian besar dengan membiarkan karyawan berpengalaman resign dan memilih karyawan baru yang minim bahkan tidak memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Bahkan adanya kesalahan kerja karena adanya karyawan yang rangkap jabatan sebagai akibat kurangnya perekrutan karyawan baru untuk mengatasi karyawan yang pensiun. Akibat dari masalah disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja karena melakukan pelanggaran terhadap peraturan di PT. Pos

Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran masa hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Karyawan dan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

**Tabel 1.3**  
**Data Karyawan Resign dan Karyawan yang terkena PHK**  
**Pada Kantor Pos Kabupaten Karawang Tahun 2017-2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	
		Resign	PHK
1.	2017	19	1
2.	2018	6	1
3.	2019	6	1
4.	2020	4	1

*Sumber : PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang Tahun 2017-2020*

Jenis Karyawan Resign yang berada di PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa pada Tahun 2017 jumlah Karyawan yang Resign berjumlah 19 karyawan. Pada tahun 2018 karyawan yang Resign berjumlah 6 karyawan. Sementara Pada Tahun 2019 jumlah karyawan Resign Berjumlah 6 karyawan. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang Resign berjumlah 4 karyawan. Selain itu terlihat juga hampir setiap tahun dari tahun 2017 sampai tahun 2020 ada 1 karyawan yang di PHK sebagai bukti adanya karyawan yang terlalu berat dalam melakukan pelanggaran kerja dalam pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan tersebut.

Bersasarkan fenomena dan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian diatas, peneliti telah mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karawang menyelenggarakan pengembangan karir namun masih banyak yang pensiun tetapi tidak ada penggantinya.
2. PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karawang memiliki banyak karyawan kontrak yang tidak diangkat menjadi karyawan tetap.
3. Adanya karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karawang yang melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan dalam bekerja.
4. PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karawang hampir setiap tahun ada yang resign padahal perusahaan yang baik dan nyaman bagi karyawannya memiliki jumlah target resign nol (zero).
5. Masih adanya karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karawang yang di PHK dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020.

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, perlu adanya batasan dalam ruang lingkup penelitian ini sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
4. Pembahasan akan mencakup mengenai Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka penulis merumuskan masalah yang akan dikaji lebih mendalam, yaitu :

1. Bagaimana Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang?
4. Adakah Pengaruh Parsial hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Kabupaten Karawang ?
5. Adakah pengaruh parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang?
6. Adakah Pengaruh Parsial hubungan antara pengembangan karir dengan disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Kabupaten Karawang ?
7. Adakah pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti atas hal-hal yang terdapat di bawah ini :

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian **KARAWANG**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis tentunya memiliki manfaat bagi penulis, perusahaan yang diteliti, dan rekan-rekan mahasiswa Universitas Buana Perjuangan serta pembaca penelitian ini. Berikut ini uraian mengenai manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini antara lain :

### 1.6.1 Bagi Peneliti

1. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah, khususnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya terdapat teori mengenai Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian di jenjang berikutnya dan selain itu sebagai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di lapangan

### 1.6.2 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang terdapat di perusahaan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan kebijakan mengenai Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja yang tepat, utamanya untuk mencapai Kinerja Karyawan yang paling optimal.

### 1.6.3 Bagi Rekan – Rekan Mahasiswa Universitas Buana Perjuangan dan Pembaca

1. Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen khususnya dan Universitas Buana Perjuangan pada umumnya.
2. Dapat dijadikan tambahan wawasan dan ilmu serta bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

