**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kemajuan teknologi dalam era 4.0 membawa perubahan pesat baik dari segi perilaku dan kemampual (skill) yang harus dimiliki oleh karyawan sesuai perkembangan jaman. Oleh karena itu, perlu adanya organisasi yang kondusif, sehingga dapat tumbuh dan berkembang dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai ujung tombak yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Adanya SDM yang solid, berkualitas, dan bertanggung jawab akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Upaya untuk mewujudkan tujuan peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikannya.

Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Menurut Adha et al (2019) dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja tidak datang dengan sendirinya, namun perlu dikelola dan dicermati oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan (Distyawaty, 2017).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan dimana sebagai pendekatan formal yang dilakukan perusahaan guna memberi jaminan kepada seseorang yang mempunyai kompetensi, pengalaman dan kualifikasi yang tepat saat diperlukan (Sunarsi *et al*, 2020). Berkaitan dengan hal ini Suryadani (2016) adanya pengembangan karir dapat mengubah seseorang untuk maju baik dalam pekerjaan ataupun pendidikan, sedangkan pada pemberian jenjang karir yang baik akan mendorong seseorang termotivasi untuk memajukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Shinta dan Siagian, 2020). Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Yuniati *et al*, 2022). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dengan lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai tujuan perusahaan (Susanto, 2019).

Faktor penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki sikap sadar dan kesediaan untuk mentaati aturan-aturan perusahaan. Dimana seseorang yang mempunyai kedisiplinan, maka kecederungan akan bekerja sesuai peraturan dan kewajiban yang sudah menjadi beban tugasnya (Elianti, 2020). Sejalan dengan penelitian Sutrisno *et al* (2021) dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat sesuai pada rencana yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan bawahannya, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019).

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pelayanan pos untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat, pos, paket, logistik dan jasa keuangan. PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman No.8, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta. Perusahaan ini mempunyai karyawan sejumlah 280 orang. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi pelayanan surat hingga jasa logistik yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sistem pengembangan karir yang kurang jelas menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan karyawan. Hal tersebut dikarenakan progam khusus pengembangan karir perusahaan masih dalam tahap penyusunan. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya melalui promosi, namun belum tersosialisasikan kepada karyawan. Karyawan merasas kurang mendapatkan kesempatan yang proporsional terkait pelatihan yang diadakan perusahaan. Faktor lain yang penulis peroleh masih banyak karyawan kurang dengan kepuasan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja karyawan belum sesuai harapan walaupun perusahaan telah memberikan upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui bermacam progam seperti perbaikan insentif, dan menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif. Sehingga belum cukup mendukung pelaksanaan kerja yang berkualitas.

Selain kepuasan kerja karyawan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga disinyalir dari kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Kenyataan yang ada bahwa ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu masih kurang kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk belum terselesaikan, masih ada karyawan yang datang terlambat dilihat dari daftar hadir karyawan, selain itu banyak karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

Dalam hal ini alasan peneliti untuk melakukan penelitian adalah belum ada peneliti lain yang melakukan penelitian serupa, serta didukung dan diperkuat oleh dugaan yang didasari beberapa kajian penelitian yang relevan yang nantinya dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Penelitian dari Yuniati *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang pengembangan karir. Selanjutnya perbedaan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang sekarang.

Penelitian dari Susanto (2019) menunjukkan bahwa kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang kepuasan dan disiplin kerja. Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah tempat penelitian.

Penelitian dari Irwan *et al* (2017) menujukkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatabank Makassar. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja. Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah tempat penelitian.

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* pada uraian di atas penulis berpendapat untuk layak meneliti dengan judul “Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta ”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta?
5. **Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas serta dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini lebih fokus mengkaji mengenai Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

1. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta
3. Mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.
5. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan mampu bermanfaat bagi seluruh pihak yang bersangkutan maupun bagi seluruh pembaca.

* 1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

* 1. Manfaat Praktis
1. Bagi Penulis

Selama melakukan penelitian ini penulis memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang SDM.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pejabat di perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi terutama mengenai adanya pengaruh pengembangan karir, kepuasan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi Universitas Islam Batik Surakarta

Penulisan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan menambah referensi bagi Universitas dan bahan studi untuk mahasiswa yang sedang melakukan penelitian yang sama serta sebagai pembanding untuk penulisan sejenis selanjutnya.