

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya dunia industri, maka menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurang pahaman para karyawan terhadap perubahan karyawan tersebut.

Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang hidup yang diperlukan untuk menggerakkan faktor – faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan kembali meningkat.

Salah satu caranya yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, cara yang paling efektif yaitu dengan pengembangan sumber daya manusia. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan

karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar – benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu modal untuk memberikan pelayanan, dilakukan baik oleh organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, bukan hanya ditingkat pusat tapi juga ditingkat daerah. Hal ini dilakukan karena banyaknya tenaga kerja di Indonesia dengan beragam pendidikan dan ketrampilan yang diserap oleh organisasi-organisasi ini sehingga tenaga-tenaga kerja ini harus diberi pengarahan akan visi utama dari organisasi, sehingga tercipta sinergi organisasi yang baik.

Keragaman karakteristik tenaga kerja dan banyaknya lini kerja di organisasi membuat pekerjaan untuk mengelola, mengorganisasi, dan memimpin tenaga kerja bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh sebab itu diperlukan sistem dan divisi tersendiri dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Selain karena keragaman dari tenaga kerja itu sendiri, berlimpahnya tenaga kerja yang tidak diimbangi dengan terbukanya

lapangan pekerjaan, membuat jumlah penganggur semakin banyak dan membuat kecenderungan lain yang terjadi saat ini dalam pengelolaan karyawan yaitu dengan adanya sistem kontrak karyawan baru yang dapat meminimalkan biaya organisasi tetapi diharapkan dapat memaksimalkan kinerja organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpaku pada pengarahan cara kerja saja, tetapi mereka juga harus diberikan motivasi, kompensasi, dan penghargaan untuk hasil jerih payah kerja mereka sehingga mereka tahu bahwa mereka merupakan bagian dari kemajuan organisasi. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang baik oleh organisasi sehingga terbuka jalan antara manajemen atas dengan para pekerja di lini bawah. Penilaian kinerja ini juga digunakan untuk mengetahui apakah para pekerja ini berada pada jalur yang benar sesuai dengan deskripsi jabatan (*job description*) mereka, atautkah para pekerja ini kehilangan fokus pekerjaan sehingga bisa menjadi penghambat dalam pertumbuhan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja juga diperlukan untuk mengetahui apakah organisasi sudah pantas dalam menilai hasil kerja mereka dan apakah organisasi tersebut sudah layak memberikan penghargaan kepada mereka atau pekerja malah merasa sebaliknya, organisasi belum cukup untuk menghargai hasil kerja mereka.

Penilaian kinerja adalah proses yang dinamis dan saling berhubungan dengan berbagai aktivitas organisasi. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja unit-unit kerja, sementara kinerja unit-unit kerja tergantung pada kinerja orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu sasaran-sasaran strategi organisasi harus dapat dijabarkan dalam sasaran-sasaran unit kerja untuk kemudian direduksi menjadi sasaran-sasaran kinerja individu.

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sistem promosi yang jelas dan transparan dan terbuka bagi seluruh karyawan . Hal ini penting, mengingat sistem promosi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan survey sementara yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Deskripsi Jabatan, Fasilitas Kerja dan Sistem Promosi Terhadap Kemampuan Karyawan dan Prestasi Kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah deskripsi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?
2. Apakah deskripsi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?
5. Apakah sistem promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?

6. Apakah sistem promosi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?
7. Apakah kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh deskripsi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
2. Untuk menguji pengaruh deskripsi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
3. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
4. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
5. Untuk menguji pengaruh sistem promosi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kemampuan PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
6. Untuk menguji pengaruh sistem promosi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.
7. Untuk menguji pengaruh kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun secara rinci manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti-peneliti berikutnya guna mengembangkan penelitian sehingga dapat meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik penelitian.

c. Bagi PT. Pos Indonesia Regional 7 Jawa Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pimpinan organisasi untuk dapat dihasilkan keputusan secara bijaksana dalam mencapai tujuan organisasi khususnya tentang motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

d. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, sebagai literature di perpustakaan yang dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan atau sebagai bahan acuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.