

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era industri 4.0 saat ini Perkembangan jasa pengiriman barang di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, hal ini dikarenakan Pertumbuhan E-commerce atau perdagangan online telah menjadi tren yang kuat di Indonesia. Meningkatnya jumlah pengguna internet dan adopsi teknologi telah mendorong pertumbuhan e-commerce di negara ini. Dalam hal ini, jasa pengiriman barang memiliki peran penting dalam menghubungkan penjual dan pembeli, serta mengantarkan barang yang dipesan secara online. Perusahaan pengiriman barang telah beradaptasi dengan cepat untuk memenuhi permintaan layanan pengiriman yang meningkat dari industri e-commerce. Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan infrastruktur logistik di negara ini. Investasi dalam pembangunan jalan, pelabuhan, dan bandara telah membantu memperbaiki konektivitas dan mempercepat proses pengiriman barang di seluruh Indonesia. Infrastruktur yang lebih baik memberikan keuntungan bagi penyedia jasa pengiriman barang dalam meningkatkan efisiensi dan memperluas jangkauan layanan mereka. Penggunaan teknologi dalam jasa pengiriman barang juga telah berkembang pesat. Perusahaan-perusahaan pengiriman barang mengadopsi solusi teknologi seperti aplikasi seluler, sistem manajemen pengiriman terintegrasi, dan pelacakan online untuk memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Teknologi juga membantu meningkatkan efisiensi operasional, pengendalian persediaan, dan pemantauan secara real-time

Perkembangan ini menunjukkan potensi yang besar bagi industri jasa pengiriman barang di Indonesia. Perusahaan-perusahaan ini terus berinovasi dan berkompetisi untuk memberikan layanan yang lebih baik, efisien, dan terjangkau bagi pelanggan di seluruh Indonesia.

Sumber daya manusia selalu menjadi fokus perhatian perusahaan juga badan usaha milik negara (BUMN). , karena Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Sekalipun suatu perusahaan didukung oleh sumber daya lain yang lebih melimpah, sumber daya manusia tetap dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang memegang peranan penting dalam menjaga perkembangan dan keberlangsungan organisasi perusahaan juga badan usaha milik negara (BUMN)

Berkembangnya suatu badan usaha atau perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan atau instansi dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dewasa ini salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta. Ketika karyawan berada pada kinerja puncaknya, mereka dapat membantu memulai dan mengembangkan setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif jika kinerja karyawan kurang optimal atau tidak memenuhi standar perusahaan. Hal ini tentunya akan merugikan semua pelaku usaha, termasuk yang bergerak di bidang usaha jasa kurir seperti PT. Pos Indonesia

PT Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang bagi masyarakat. Pada awal berdirinya PT pos, perusahaan ini telah melayani pengiriman pesan berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima western union, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain. Dampak perkembangan teknologi, seperti adanya mesin fax, telepon, hp, dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis. Kemajuan teknologi berdampak besar bagi masyarakat Indonesia pada khususnya dan berpengaruh pada perubahan yang saat ini lebih menyukai komunikasi langsung seperti menggunakan gadget dan alat komunikasi elektronik yang lain. Sebelum teknologi semua ini muncul, kantor pos adalah kantor yang sangat penting dan berjasa karena semua komunikasi hanya bisa melalui surat-menyerurat.

Pada masa perkembangannya PT. Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone) yang fungsinya lebih diarahkan untuk pelayanan publik, perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro), Perum Pos dan Giro sampai pada akhirnya menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Berdasarkan UU Pos No.38/2009, maka pengertian atau definisi pos sekarang tidak lagi pelayanan lalu lintas surat dan barang, melainkan layanan komunikasi surat tertulis dan/atau surat elektronik, paket, logistik, dan transaksi keuangan. Hal ini sejalan dengan misi PT. Pos Indonesia itu sendiri yaitu “menyediakan solusi

handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif. PT. Pos Indonesia melaksanakan fungsi dan tugasnya di bidang pelayanan pos untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dari pengembangan layanan yang sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dalam hal ini, penting bagi PT Pos Indonesia untuk memperhatikan kinerja pegawainya agar dapat memberikan kepercayaan dan kepuasan kepada masyarakat atau pelanggan atas pelayanan yang telah diberikan. Akan tetapi nyatanya, PT Pos Indonesia masih jauh dari persaingan dengan perusahaan sejenis. Tabel ini menunjukkan indeks merek perusahaan kurir Indonesia dari tahun 2018 hingga 2022.

Dalam hal persaingan untuk saat ini, Persaingan di industri jasa pengiriman barang semakin ketat dengan hadirnya beberapa penyedia jasa logistik terkemuka baik lokal maupun internasional di Indonesia. Perusahaan seperti JNE, Tiki, Pos Indonesia, Ninja Van, dan J&T Express telah memperluas jaringan mereka dan meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Mereka menawarkan layanan yang lebih cepat, pelacakan barang yang akurat, dan solusi pengiriman yang lebih fleksibel. Dengan banyaknya pesaing jasa pengiriman barang swasta di Indonesia, PT Pos Indonesia sebagai badan usaha milik negara harus cepat berinovasi dan bersaing agar tetap diminati oleh masyarakat saat ini namun pada kenyataannya PT pos Indonesia justru Masih kalah dengan pesaing pesaingnya yang dimana di jelaskan pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Penggunaan Jasa Kurir Indonesia (%)

Jasa Kurir Indonesia	JNE	J&T	TIKI	Pos Indonesia
Tahun 2018	45,0	13,9	13,6	11,6
Tahun 2019	26,4	20,3	12,6	5,4
Tahun 2020	27,3	21,3	10,8	7,7
Tahun 2021	28,0	33,4	11,2	8,5
Tahun 2022	39,3	23,1	11,1	8,5

Sumber : www.topbrand-award.com

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa kedudukan tertinggi top brand index tahun 2018 – 2022 diduduki oleh JNE, disusul oleh J&T yang berada di peringkat ke dua dan. diikuti oleh jasa kurir lainnya di posisi ketiga yaitu TIKI, sedangkan PT Pos Indonesia tetap berada di posisi ke empat. Top Brand Index PT. Pos Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2018 PT Pos Indonesia memiliki top brand index sebesar 11,6% dan turun pada tahun 2019 menjadi 5,4% kemudian naik lagi pada tahun 2020 sebesar 7,7%. Sedangkan pada tahun 2021-2022 top brand index PT Pos Indonesia hanya menguasai 8,5% dimana hal ini sangat rendah dibandingkan dengan jasa kurir lainnya.

Berdasarkan hasil data tersebut maka PT. Pos Indonesia masih kalah bersaing dengan para kompetitornya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di perusahaan tersebut masih kurang optimal, target perusahaan belum tercapai maka dibutuhkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Bandung

Sumber: PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari 14 cabang kantor pos dikota Bandung menunjukkan pencapaian kinerja PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung mengalami fluktuasi, dimana tingkat pencapaian kinerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki lebih rendah dibandingkan dengan kantor PT. Pos Indonesia yang lain.

No	PT. Pos Indonesia Kota Bandung	Kinerja Karyawan	
		2021	2022
1.	Cihampelas	91	89
2.	Cicendo	88	89
3.	Antapani	85	86
4.	Cipaganti	87	88
5.	Cicaheum	85	87
6.	Dago	85	78
7.	Sarijadi	84	87
8.	Maranatha	82	83
9.	Pasteur	81	81
10.	Banda	80	80
11.	Cikutra	80	85
12.	Sadang Serang	80	85
13.	Supratman	80	84
14.	Cilaki	72	70

Berdasarkan kesenjangan tersebut maka peneliti tertarik memilih PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cilaki Kota Bandung Sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui lebih jauh terkait permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan. Kinerja pegawai yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian diperlukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Namun demikian untuk melihat sejauh mana tingkat kinerja pegawai yang tinggi bukan perkara mudah, selain membutuhkan waktu juga membutuhkan kerjasama yang harmonis antara manajemen dan pegawai itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan upaya sinergis dari seluruh anggota perusahaan, mengingat Jumlah orang yang terlibat dalam aktivitas bisnis PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung cukup banyak. PT Pos Indonesia (Persero) sendiri memiliki 6 Divisi yang terdiri dari Divisi Kurir dan Logistik, Divisi Jaringan bisnis dan Layanan Keuangan, Divisi Komersial, Divisi Hubungan Strategis dan Kelembagaan, Divisi Keuangan serta Divisi Sumber Daya Manusia.

Table 1.3
Nilai kinerja setiap divisi di PT Pos Indonesia kantor cilaki

no	Divisi	Nilai kinerja
1	Karir dan Logistik	70
2	Jaringan bisnis dan Layanan	66
3	Hubungan Strategis dan Kelembagaan	70
4	Keuangan	73
5	Sumber Daya Manusia	64
6	Komersial	85

Sumber: PT Pos Indonesia kantor pusat Cilaki (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung di 6 divisi yaitu divisi kurir dan logistik, divisi jaringan bisnis dan layanan, divisi hubungan strategis dan kelembagaan , divisi keuangan , divisi sumber daya manusia serta divisi komersial yang dimana divisi sumber daya manusia memiliki nilai kinerja yang paling kecil yaitu sebesar 64 yang

dimana itu merupakan skor terendah disetiap divisi PT Pos Indonesia kantor Cilaki Bandung

Maka dari itu untuk mengetahui lebih lanjut mengenai fenomena yang dapat penulis gunakan sebagai acuan dalam melakukan survei ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai pada Divisi Sumber Daya Manusia Tahun 2022 paling kecil dibanding dengan divisi yang lainnya seperti kurir dan logistik, jaringan dan layanan, hubungan strategis dan kelembagaan, keuangan dan umum, serta komersial. Dapat dikatakan atau tidaknya suatu kinerja pegawai maka dapat dilihat dari Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1.4

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung

Klasifikasi	Retang Nilai
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	> 97,5 – 99
B = Baik	> 92,5 – 97,5
B- = Baik -	> 80 – 92,5
C = Cukup	> 61 – 80
D = Kurang	> 55 – 60
E = Kurang Sekali	<= 55

Sumber: PT Pos Indonesia kantor pusat Cilaki

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan skala pengukuran kinerja pegawai Divisi Sumber daya manusia PT. Pos Indonesia kantor Cilaki Kota Bandung berada pada nilai C dari lima penilaian diatas sesuai dengan skor yang disediakan dengan kriteria 61-80 adapun keterangannya adalah cukup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia

kantor Cilaki Kota Bandung sudah pada kategori cukup, Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja hanya sebatas C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A atau B

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup untuk menjadi landasan penelitian, untuk itu peneliti melakukan kegiatan pra-survei penelitian menggunakan sejumlah angket kuesioner kepada 30 responden pegawai Divisi sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Kota Bandung. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cilaki

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan PT Pos Indonesia Kantor Cilaki, 2023

No	variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kinerja	Kuantitas	4	14	8	1	3	102	3,4
2		Kualitas	3	3	17	3	4	88	2,8
3		Kerjasama	0	5	12	10	3	78	2,6
4		Tanggung Jawab	11	8	8	3	0	106	3,53
5		Inisiatif	2	5	11	8	4	79	2,62
Total Jumlah Rata-Rata								443	2,9

Berdasarkan tabel 1.5 menjelaskan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 2,9 artinya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung masih dianggap rendah. Hal ini terlihat dari dimensi yang memiliki skor terendah yaitu pada dimensi kerjasama dengan skor rata-rata 2,6 dimana masih terdapat karyawan yang kurang berinisiatif melakukan suatu pekerjaan, kemudian dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 2,8 dimana masih terdapat karyawan yang merasa kurang perlu untuk meningkatkan kualitas kerjanya, dan dimensi inisiatif dengan skor rata-rata 2,62 dimana kurangnya kerja sama dengan rekan kerja.

Perusahaan juga harus menyadari bahwa selalu akan ada masalah dengan pola dan kebiasaan karyawan yang beragam dikarenakan banyaknya karyawan yang bertugas di PT Pos Indonesia kantor Cilaki Bandung. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kinerja peneliti sadar bahwa banyak sekali faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk itu peneliti hanya merangkum beberapa factor factor yang mempengaruhi karyawan menurut para ahli. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mutia (2018) salah satunya adalah *Career Development* (Pengembangn karier), sedangkan Hasibuan, (2021) berpendapat bahwa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan ada juga pendapat dari Kumari (2011) yang menjelaskan salah satu faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Cilaki

No	variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi	kebutuhan akan prestasi	5	11	9	5		106	3,53
2		kebutuhan akan afiliasi	2	16	4	5	3	99	3,3
3		kebutuhan akan kekuasaan	7	13	5	4	1	98	3,26
Total Jumlah Rata-Rata									3,4
No	variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Career Development	perencanaan karir	1	4	10	15	0	81	2,7
2		manajemen karir	1	9	7	12	1	87	2,9
Total Jumlah Rata-Rata									2,8
No	variable	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Disiplin kerja	taat terhadap aturan waktu	6	12	10	2		112	3,7
2		taat terhadap norma	5	14	7	4		110	3,6
3		Ketaatan pada Standar Kerja	8	6	12	3	1	107	3,56
Total Jumlah Rata-Rata									3,62

	variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	8	13	4	3	92	3
2		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	5	10	6	8	75	2,5
Total Jumlah Rata-Rata									2,75
No	variable	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	komunikasi	vertikal	7	13	6	4		113	3,8
2		horizontal	8	8	5	7	2	103	3,4
Total Jumlah Rata-Rata									3,6

Sumber : Hasil olah data prasurvey (2023)

Berdasarkan Tabel mengemukakan bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel *Career Development* (pengembangan karier) dan lingkungan kerja, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah di antara lima faktor yang digunakan. *Career development* mendapat skor rata-rata 2,8 dan lingkungan kerja dapatkan skor rata-rata 2,75.

Jika karyawan khususnya karyawan di PT Pos Indonesia kantor Cilaki Bandung merasa nyaman aman dan tenang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan akan bekerja dengan semangat untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung maka peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang pegawai seperti pada tabel 1.7 dibawah ini

Tabel 1.7
Hasil Pra – Survey Variabel lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Kantor
Pusat Cilaki Bandung

No	Dimensi	Unsur yang dinilai	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja Fisik	fasilitas	2	10	14	4	0	102	3,4
		penggunaan warna	2	5	8	9	6	78	2,6
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	keamanan	4	9	5	8	4	91	3
		suasana di tempat kerja	0	4	8	13	6	70	2,3
		Hubungan dan perlakuan antar karyawan	0	3	10	14	3	72	2,4
Total Jumlah Rata-Rata								2,75	

Sumber : Hasil olah data prasurvey (2023)

Dari tabel 1.6 variabel lingkungan kerja dengan total rata-rata sebesar 2,75 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Seperti pada dimensi lingkungan kerja fisik pada penggunaan warna, dimana dinding pada setiap ruangan kerja yang kurang menarik dan terkesan monoton tidak mendukung keadaan pikiran para pegawai untuk bekerja. pada hubungan dan perlakuan karyawan, pegawai belum memiliki rasa keakraban dengan rekan kerjanya dan hubungan yang baik antar pegawai di satu divisi maupun dengan divisi lain. masih belum terjalin suasana di tempat kerja yang harmonis & kondusif . Hal ini berpengaruh pada dimensi lingkungan kerja non fisik.

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu Organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu.

Tabel 1.7
Hasil Pra – Survey Variabel *Career Development* di PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung

No	Dimensi	Unsur yang dinilai	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	perencanaan karir	Karyawan mempunyai perencanaan karir	2	5	7	15	1	87	2,9
		puas terhadap jenjang karir	0	3	13	11	3	76	2,5
2	manajemen karir	Atasan biasanya mempromosikan karyawan berprestasi	1	7	10	5	7	80	2,66
		instansi menghargai potensi karyawan	1	11	8	9	1	99	3,3
Total Jumlah Rata-Rata								2,8	

Sumber : Hasil olah data prasurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 menjelaskan bahwa rata-rata *Career Development* (pengembangan karier) pada PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung sebesar 2,8. Hal tersebut masuk ke dalam kategori kurang jika dibandingkan dengan seluruh variabel dalam prasurvei. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa *Career Development* (pengembangan karier) di dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Career Development* (pengembangan karier) yang memiliki nilai rata-rata rendah, di

antaranya, dimensi perencanaan karier yaitu kejelasan rencana karier individu dan kepuasan jenjang karir yang masih belum dirasakan oleh karyawan. Dimensi manajemen karier yaitu kurangnya promosi jabatan di perusahaan .

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja pegawai di kantor PT Pos indonesia cabang Cilaki Kota Bandung, maka dapat dilakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Career Development* Terhadap Kinerja pegawai divisi SDM Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Tidak mendukungnya lingkungan terhadap keadaan pikiran karyawan seperti pewarnaan ruangan yang terkesan monoton.
 - b. Kurang terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kondusif
 - c. Kurangnya hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain
2. *Career Development* (pengembangan karier)
 - a. Kurangnya promosi jabatan
 - b. Ketidak puasan terhadap jenjang karir
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya keinginan untuk meningkatkan skill yang dimiliki.
 - b. Kurangnya jalinan kerja dengan rekan kerja antar divisi

- c. Kurangnya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
2. Bagaimana kondisi *Career Development* (pengembangan karier) pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
3. Bagaimana kondisi kinerja pada karyawan Pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *Career Development* (pengembangan karier) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi *Career Development* (pengembangan karier) pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
2. Kondisi lingkungan kerja Pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
3. Kondisi kinerja pada karyawan Pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat dari penelitian ini secara teoritis untuk pengembangan dan pengetahuan, yaitu diharapkan hasilnya dapat memperkaya ilmu Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan lingkungan kerja, *Career Development* (pengembangan karier) dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

B. Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
- b. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang lingkungan kerja dan *Career Development*

(pengembangan karier) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori.

- c. Mengetahui secara langsung mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *Career Development* (pengembangan karier) terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Bandung

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna dan pengembangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh pengembang karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan pada PT Pos Indonesia Kota Bandung
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran mengenai lingkungan kerja dan *Career Development* (pengembangan karier) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Bandung sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
- c. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah mengenai kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja dan *Career Development* (pengembangan karier) karyawan itu sendiri.

3. Bagi Pihak lain

- a. Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi mengenai lingkungan kerja *Career Development* (pengembangan karier), dan kinerja karyawan.

- b. Dapat dijadikan menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.
- c. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.