

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menanggapi era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting di dalam aktivitas perusahaan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah perusahaan atau organisasi tetapi juga sebagai sesuatu investasi jangka panjang bagi perusahaan tetapi dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional perusahaan harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu atau para karyawan.

Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif tersebut bisa bermacam-macam tergantung pada perusahaan masing-masing. akan tetapi, secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri kenyamanan dan keamanan dan bekerja, jaminan hari tua dan lain sebagainya,

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak positif mau pun negatif selama berjalannya aktivitas perusahaan agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya setidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan motivasi bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras dalam menghasilkan kinerja yang maksimal selain memberikan motivasi yang positif motivasi negatif pun diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Kantor Pos perusahaan yang bergerak dibidang bisnis jasa pengiriman logistik. Jenis layanan logistik yang diberikan Kantor Pos yaitu layanan *Pos Express*, *Pos Kilat khusus*, dan *Express mail servis (EMS)* memerlukan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai kinerja perusahaan yang baik, akan tetapi pada kenyataannya motivasi karyawan masih rendah. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang jasa, kurir, logistik dan transaksi keuangan, dimana tingkat motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian.

Hal ini terbukti dari hasil pra survei yang peneliti lakukan menggunakan kuisisioner terhadap beberapa karyawan, dimana karyawan mengalami penurunan kinerja akibat perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu tinggi kepada karyawan dimana itu mengakibatkan melemahnya tingkat motivasi kerja dan kinerja bahkan sebagai karyawan menjawab perusahaan kurang menghargai karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, mayoritas karyawan mengatakan perusahaan terkesan diskriminatif memberi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 orang karyawan kantor pos asia afrika bandung.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor Pos Asia Afrika 2023

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi		Tingkat Absensi %	
				H	TH	H	TH
1	Januari	40	26	37	3	92%	8%
2	Februari	40	23	35	5	87%	13%
3	Maret	40	24	32	8	80%	20%
4	April	40	18	30	10	75%	25%
5	Mei	40	23	27	13	67%	33%

Sumber: Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Keterangan

JK = Jumlah Karyawan

JHk = Jumlah Hari Kerja

H = Hadir

TH = Tidak Hadir

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan Kantor Pos Asia Afrika pada bulan Januari yang hadir sebesar 92% dan tidak hadir 8%, pada bulan february yang hadir sebesar 87% dan tidak hadir 13%, pada bulan Maret yang hadir sebesar 80% dan tidak hadir 20%, pada bulan April yang hadir sebesar 75% dan tidak hadir 25%, pada bulan Mei yang hadir sebesar 67% dan tidak hadir 33% dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja akibat perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu tinggi kepada karyawan dimana itu mengakibatkan melemahnya tingkat motivasi kerja.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya menerima gaji sesuai jasa yang di berikan	20	100%	0	0 %	100%
2	Saya merasa kondisi tempat kerja saya aman dan nyaman	9	45%	11	55%	100%
3	Saya merasa fasilitas kerja yang di gunakan sudah sangat memadai dalam mendukung aktivitas kerja	8	60%	12	40%	100%
4	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karna saya karyawan berprestasi	7	35%	13	65%	100%
5	Saya tepat waktu dalam meyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesiaonal	20	100%	1	0	100%

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Tabel 1.2 Berdasarkan hasil pra survei dari motivasi kerja karyawan bahwa pernyataan, ”saya merasa kondisi tempat kerja saya aman dan nyaman” memperoleh nilai setuju sebanyak 9 dan tidak setuju 11, hal ini disebabkan karyawan merasa ruang kerja sempit. Pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja yang di gunakan sudah sangat memadai dalam mendukung aktivitas kerja” memperoleh nilai setuju sebanyak 8 dan tidak setuju 12, hal ini disebabkan karna fasilitas kantor seperti komputer yang diberikan masih kurang memadai atau kuno sehingga karyawan kurang merasa aman dan nyama ketika bekerja. Pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karna saya karyawan berprestasi” memperoleh nilai setuju sebanyak 7 dan tidak setuju 13, hal ini disebabkan karna, hal ini disebabkan karna setiap target pengiriman barang yang dicapai oleh karyawan tidak memperoleh Hadiah apapun dari atasan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya meras tugas yang dilakukan sesuai dengan kualitas pekerjaaa yang diberikan	20	100%	0	0%	100
2	Saya merasa target pekerjaan yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	9	45%	11	55%	100
3	Saya mampu bekerja sesuai program yang di tetapkan	20	100%	0	0%	100
4	Saya selalu meyelesaikan tanggungjawab yang	20	100%	0	0%	100

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
	di berikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Tabel 1.3 Berdasarkan hasil pra survei dari pernyataan Saya merasa target pekerjaan yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi “memperoleh 55% tidak setuju ,yang berarti perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pinalti bagi karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pos Asia Afrika Bandung dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang ada

1. Rendahnya motivasi karyawan di kantor pos mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengaruh pemberian target pekerjaan yang tinggi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Penghargaan kepada karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu di batasi sebagai berikut.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan.
3. Unit analisis adalah karyawan pada kantor Pos Asia Afrika Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Keadaan /kondisi motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana Keadaan /kondisi kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Keadaan /kondisi motivasi kerja pada karyawan Kantor PosAsia Afrika Bandung.
2. Untuk mengetahui Keadaan /kondisi kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

1.6 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini Diharapkan memiliki kegunaan secara teoristis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoristis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen khususnya terhadap Manajemen Sumber Daya manusia tentang keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi yang dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada Kantor Pos Bandung yang beralamat Jl. Asia Afrika No.49 Braga, Kec.Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2023 Sampai dengan September 2023

Tabel 1.4 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Juni	Juli	Agustus	September
1	Persiapan				
2	Pengajuan Judul				
3	Mencari Referensi / Pengajuan Bab I				
4	Pengajuan Bab II				
5	Pengumpulan Data				
6	Pembuatan Kuisisioner				
7	Pengajuan Bab III				
8	Sidang Up				
9	Laporan Hasil Penelitian				

No	Kegiatan	Bulan			
		Juni	Juli	Agustus	September
10	Pengajuan Hasil Penelitian				
11	Sidang Skripsi Akhir				

