

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari

karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka perlu penata ruangan dan fasilitas lainnya agar tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja. Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, maka pengembangan karir, komunikasi kerja, dan stress kerja perlu disesuaikan dan diterapkan pada karyawan, dengan melakukan pendekatan ergonomik, agar karyawan dalam melaksanakan kerja merasa nyaman dan aman. PT. Federal International Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari Astra Internasional Tbk, yang didirikan tahun 1989. PT. FIF Group Kota Padang yang berlokasi di Padang karena disini tempat pembiayaan motor, peminjaman dana, dan pembiayaan produk-produk elektronik.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam kemajuan organisasi. Organisasi yang maju tentunya mempunyai pegawai yang berprestasi dalam segala hal, namun tidaklah untuk mencapainya. Upaya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik banyak dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mendukung, menurut **Edy Sutrisno (2014:151)** prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/ pegawai sesuai dengan kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan

suatu pekerjaan dan mengevaluasi secara objektif dan dilakukan secara berkala. Disamping itu faktor penting penunjang prestasi kerja adalah merupakan gabungan dari kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Bahwa prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu daya tarik pekerjaan, upah, insentif, kemampuan dan perlindungan kerja, pengetahuan, iklim kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi pengawasan dari pimpinan atau atasan. Sedangkan menurut **T.Hani Handoko (2015:135)** mengatakan prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk memperbaiki keputusan personalia dan sebagai umpan balik kepada karyawan.

PT. FIF Group Kota Padang menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT. FIF Group Kota Padang sesuai dengan pendapat Wirawan (2014) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT. FIF Group Kota Padang selama 6 bulan, dari bulan Juli – Desember 2018.

Tabel 1
Target Produktivitas dan Realisasi Produk di PT. FIF Group Kota Padang
Bulan Juli – Desember 2018

Bulan	Target Produktivitas (Per bulan)	Realisasi Produk (Per bulan)	Persentase
Juli	750	700	93,3
Agustus	750	500	66,6
September	750	650	86,6
Oktober	750	500	66,6
November	750	500	66,6
Desember	750	500	66,6

Sumber: Wawancara Staff FIF Group Kota Padang

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juli sebesar 700 unit dengan persentase 93,3%. Bulan Agustus sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan September sebesar 650 *unit* dengan persentase 86,6%, pada bulan Oktober sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan November sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%, pada bulan Desember sebesar 500 *unit* dengan persentase 66,6%. Realisasi produksi PT. FIF Group Kota Padang memiliki rata-rata produksi 558 *unit* setiap bulan, sedangkan target produk sebesar 750. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf PT. FIF Group Kota Padang dapat diketahui bahwa perusahaan menargetkan setiap karyawan minimal dalam satu bulan menghasilkan 125 produk. Target tersebut hanya dapat dipenuhi oleh sebagian kecil karyawan. Sebagian besar karyawan hanya mampu mengerjakan antara 41 –80 produk. Hasil tersebut berdasarkan data sekunder dari PT. FIF Group Kota Padang termasuk rendah.

Tabel 1.2
Pinjaman Dana PT. FIF Group Kota Padang

NO	PINJAMAN DANA	Angsuran 1 Tahun	Angsuran 2 Tahun	Angsuran 3 Tahun	Angsuran 4 Tahun
1	10.000.000	2.060.000	1.126.000	823.000	675.000
2	9.500.000	1.967.000	1.076.000	786.000	645.000
3	8.000.000	1.689.000	923.000	675.000	554.000
4	6.500.000	1.410.000	771.000	564.000	463.000
5	5.000.000	1.132.000	619.000	490.000	402.000

Sumber : FIF Group Kota Padang Tahun 2018

Berdasarkan data diatas terlihat pinjaman FIF ini diberikan bagi nasabah/customer secara cepat dengan jaminan berupa BPKB kendaraan bermotor. Anda bisa memperoleh dana tunai untuk segala jenis keperluan seperti biaya persalinan, biaya pernikahan, biaya sekolah/ kuliah, dan lain sebagainya yang berbekal BPKB Motor atau Mobil.

Maka dari itu penelitian ini di lakukan pada karyawan FIF Group Kota Padang yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir, komunikasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut **Sunyoto (2014:164)**

perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Menurut **Marwansyah (2015:208)** pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut **Sunyoto (2014:164)**, pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Komunikasi kerja merupakan salah satu komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Komunikasi kerja adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat di pahami. Komunikasi ada dua macam yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Hal ini dapat menghasilkan beberapa hal negatif terhadap karyawan ketika pengimplementasiannya tidak tepat. Yakni akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karna tidak di dukungnya oleh komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai serta komunikasi antara atasan yang kurang baik menyebabkan tidak kenyamanan dalam pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang akan berpengaruh terhadap prestasi

kerja.

Sedangkan menurut **Trenholm dan Jensen (dalam Fajar, 2015:31)** komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver **(dalam Fajar, 2013: 32)** komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. **Effendy (2014: 60)**, menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2015:193). Sedangkan menurut **Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2015:17)** “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif,

ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan FIF GROUP KOTA PADANG”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Kurangnya pengembangan karir yang terjadi pada PT. FIF Group Kota Padang sehingga berdampak kepada prestasi kerja karyawan.
2. Kurangnya kestabilan komunikasi kerja sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan.
3. Kurangnya kebersihan ruangan pada PT. FIF Group Kota Padang sehingga karyawan tidak nyaman melakukan aktivitas kerja.
4. Kurang terjalinnya hubungan kerja sama antar karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi karyawan dalam bekerja.
5. Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang menaati peraturan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kurang seimbangya pembagian kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan
7. Kurangnya pengembangan karir terhadap karyawan sehingga tidak sesuaiya perkembangan karir terhadap prestasi karyawan
8. Menurunnya prestasi kerja karyawan sehingga sehingga produktilitas perusahaan secara keseluruhan menurun dan tidak akan bisa bertahan dalam persaingan global.
9. Kurangnya komunikasi kerja sehingga karyawan menjadi stress dalam kerja dikarenakan pimpinan terlalu mementingkan prestasi kerja karyawan.
10. Kurangnya terjalinnya komunikasi yang baik sehingga stress kerja karyawan menjadi meningkat dan akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, akan tetapi dari banyak faktor tersebut dalam penelitian ini hanya akan memfokuskan pada variabel pengembangan karir, komunikasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada FIF Group Kota Padang
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada FIF Group Kota Padang
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada FIF Group Kota Padang
4. Bagaimanakah pengembangan karir, komunikasi kerja dan stres kerja bersamaan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada FIF Group Kota Padang

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris :

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Kota Padang.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Kota Padang.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Kota Padang.
4. Menganalisis pengembangan karir, komunikasi kerja dan stress kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi prestasi kerja FIF Group Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan penjelasannya dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk memformulasikan kebijaksanaan dalam upaya meningkatkan loyalitas pelanggan dan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan pengembangan karir, komunikasi kerja dan stres kerja yang didapat melalui perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah msdm.