

**Catatan:** PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini perusahaan baik skala kecil ataupun skala besar sangat gesit dalam membantu pemerintah dalam memajukan pelayanan jasa pengiriman barang ataupun uang. Dalam hal ini, perusahaan jasa dituntut untuk memberikan pelayanan dalam rangka demi membangun dan mendukung sistem pelayanan jasa pemerintahan. Banyaknya pesaing luar yang bergerak dalam bidang penyedia jasa membuat persaingan perusahaan yang bergerak dibidang jasa menjadi ketat. Perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan pesaing perusahaan lainnya apabila memperhatikan faktor lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi yang terampil dan sangat diperlukan demi memajukan produktivitas karyawannya agar dapat memajukan perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk perusahaan saja, tetapi produktivitas diperlukan juga untuk membangun negeri

Indonesia agar dapat menjadi negara yang maju dan sehingga dapat bersaing dengan negara – negara maju lainnya.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah dari segi aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan dan sebagai alat penggerak bagi perusahaan. Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh Organisasi maupun perusahaan, karena manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi maupun perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa akan dihadapi. Salah satu cara untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) Produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal itu sejalan dengan pendapat Keller (2009) dalam Umi Narimawati (2020) menyebutkan bahwa pada era ini konsumen memegang kendali dan memiliki lebih banyak pilihan dalam memilih media yang akan dilihat. Kemudian Kotler dan Keller (2012) dalam Umi Narimawati (2020) menyatakan bahwa merek perusahaan merepresentasikan Persepsi dan perasaan konsumen tentang kinerja suatu produk. Perusahaan perlu

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan semangat dalam bekerja karena setengah hari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Tidak hanya memperhatikan produktivitas saja, suatu perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008). Menurut Manullang (2013), lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas bisnis. Pengaruhnya ada yang bersifat positif dan ada pula yang bersifat negatif. Lingkungan kerja fisik yang bersifat positif, sudah tentu memberi kemudahan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sedang lingkungan kerja fisik yang bersifat negatif memberi hambatan hambatan dalam pelaksanaan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, pengembangan karir juga mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan adanya kejelasan akan karirnya setiap tenaga kerja dalam sebuah organisasi akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas

maupun meningkatkan produktivitasnya agar mencapai karir setinggi-tingginya. Menurut Bambang Wahyudi (2012:161) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.” Pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dimana karyawan yang produktivitasnya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu juga memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya manusianya tidak hanya memikirkan lingkungan kerja dan pengembangan karir saja, kompetensi pun sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan beberapa aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di antaranya yaitu aspek kompetensi. Menurut Edison, (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Setiap perusahaan perlu juga memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk

mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya manusianya tidak hanya memikirkan lingkungan kerja dan pengembangan karir saja, kompetensi pun sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan beberapa aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di antaranya yaitu aspek kompetensi. Menurut Edison, (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Agar produktivitas karyawan tinggi, maka perusahaan harus memberikan pelayanan bagi karyawan dalam bentuk peningkatan lingkungan kerja, membantu dalam mengembangkan karir karyawan serta meningkatkan kompetensi yang baik demi kemajuan perusahaan. Apabila pelayanan tersebut dapat diterapkan oleh perusahaan maka dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, dan dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin dan nyaman. Berdasarkan penelitian bahwa hal ini didukung dengan melakukan survey pada PT. Pos Indonesia melalui google form terhadap ke 7 divisi pada karyawan PT. Pos Indonesia yang ada di Bandung. Tetapi tidak keseluruhan divisi karyawan mengisi survey dan hanya ada 6 divisi yang mengisi kuesioner dikarenakan alasan tertentu dan menjadikan penulis hanya mendapatkan 38 karyawan dari 6 divisi tersebut.

Berikut adalah tabel 1.1 yaitu mengenai data hasil survey terhadap 38 karyawan pada PT. Pos Indonesia terkait variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan google form pada tanggal 27 Juli 2020, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1**

**Survey Awal Lingkungan Kerja Fisik melalui google form (X1)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat tidak Setuju</b>
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai	18,4%	76,3 %	5,3%		
2	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik	13,2%	60,5 %	21,1	5,3%	
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	5,3%	39,5%	31,6%	23,7%	
4	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan aman dan nyaman	26,3%	71,1%	2,6%		
5	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja	2,6%	60,5 %	13,2%	23,7%	

Sumber : 38 karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung

Tabel 1.1 berdasarkan jawaban karyawan menyatakan bahwa terdapat karyawan merasakan kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya (X1) yang dikarenakan adanya faktor kebisingan tempat kerja, sirkulasi udara masih ada yang

kurang baik dan sulitnya karyawan untuk beradaptasi dengan temperature di tempat kerjanya yang dirasa kurang.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007: 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan produktivitas kerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Hal ini didukung dengan melakukan survey pada PT. Pos Indonesia melalui google form terhadap ke 7 divisi pada karyawan PT. Pos Indonesia yang ada di Bandung. Tetapi tidak keseluruhan divisi karyawan mengisi survey dan hanya ada 6 divisi yang mengisi kuesioner dikarenakan alasan tertentu dan menjadikan penulis hanya mendapatkan 38 karyawan dari 6 divisi tersebut.

Berikut adalah tabel 1.2 yaitu mengenai data hasil survey terhadap 38 karyawan pada PT. Pos Indonesia terkait variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan google form pada tanggal 27 Juli 2020, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1. 2**

**Survey Awal Kompetensi melalui google form (X2)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
1	Saya mampu bekerja sama	8,8%	86 %	5,3%		
2	Saya selalu tekun dalam menjalankan pekerjaan saya	18,4%	78,9 %	2,6%		
3	Saya memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaan saya	7,9%	81,6 %	10,5%		

Sumber : 38 karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung

Tabel 1.2 berdasarkan jawaban karyawan diatas dapat disimpulkan suatu kemungkinan bahwa variable kompetensi (X2) masih memiliki kekurangan seperti adanya karyawan yang diduga kurang menguasai atau memiliki wawasan terhadap pekerjaannya. Terdapat juga karyawan yang diduga kurang tekun dalam menjalankan/melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memengaruhi pada tujuan awal perusahaan. Sama halnya dengan pengembangan karir dimana terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan. Stone dalam Kadarisman (2012: 322) Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Hal ini didukung dengan melakukan survey pada PT. Pos Indonesia melalui google form terhadap ke 7 divisi pada karyawan PT. Pos Indonesia yang ada di Bandung. Tetapi tidak keseluruhan divisi karyawan mengisi survey dan hanya ada 6 divisi yang

mengisi kuesioner dikarenakan alasan tertentu dan menjadikan penulis hanya mendapatkan 38 karyawan dari 6 divisi tersebut.

Berikut adalah tabel 1.3 yaitu mengenai data hasil survey terhadap 38 karyawan pada PT. Pos Indonesia terkait variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan google form pada tanggal 27 Juli 2020, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1. 3**  
**Survey Awal Pengembangan Karir melalui google form (X3)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
1	Saya merasa prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan	52,6%	28,9 %	13,2%	5,3%	
2	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	2,6%	89,5%		7,9%	
3	Saya merasa peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karier karyawan dan Pelatihan yang saya dapatkan memberikan manfaat dalam	5,3%	65,8%	18,4%	10,5%	

	mengembangkan karir saya					
4	Saya merasa Organisasi dan Kesetiaan saya terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan	2,6 %	60,5 %	31,6%	5,3%	

Sumber : 38 karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung

Tabel 1.3 berdasarkan jawaban karyawan diatas dapat disimpulkan suatu kemungkinan bahwa variable perkembangan karir (X3) tidak berjalan efektif dikarenakan beberapa faktor seperti adanya seorang karyawan yang merasakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap prestasi kerja yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan, adanya sulitnya untuk memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan, pelatihan yang dapatkan kuraang memberikan manfaat dalam mengembangkan karir. Hal tersebut dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan dan karyawan lainnya pun merasakan bahwa pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir di perusahaan tersebut adanya ketidaksesuaian dengan prestasi kerja serta karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Produktivitas sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Torang (2013: 74) produktivitas adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. agar hal tersebut dapat

tercapai maka dilakukan kuesioner seperti hal ini didukung dengan melakukan survey pada PT. Pos Indonesia melalui google form terhadap ke 7 divisi pada karyawan PT. Pos Indonesia yang ada di Bandung. Tetapi tidak keseluruhan divisi karyawan mengisi survey dan hanya ada 6 divisi yang mengisi kuesioner dikarenakan alasan tertentu dan menjadikan penulis hanya mendapatkan 38 karyawan dari 6 divisi tersebut.

Berikut adalah tabel 1.4 yaitu mengenai data hasil survey terhadap 38 karyawan pada PT. Pos Indonesia terkait variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan google form pada tanggal 27 Juli 2020, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

**Tabel 1. 4**

**Survey Awal Produktivitas Kerja Keryawan melalui google form (Y)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
1	Saya memiliki target pekerjaan yang harus dicapai dalam bekerja dan Saya memahami pekerjaan yang sedang saya laksanakan	7,9%	84,2%	7,9%		
2	Selalu memberikan ide yang cemerlang dalam bekerja dan Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi	23,7%	60,5%	15,8%		

	standar yang telah ditetapkan					
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	9,2%	57,9%	7,9%	22,4%	2,6%
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dan Saya sering terlambat masuk kerja serta Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	13,2%	76,3%	10,5%		

Sumber : 38 karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung

Tabel 1.4 berdasarkan jawaban karyawan diatas dapat disimpulkan suatu kemungkinan bahwa variable produktivitas kerja karyawan (Y) masih kurang dikarenakan terdapat karyawan kurang dalam menjaga ketepatan waktu dan adanya karyawan yang terlambat bekerja. Hal tersebut dapat merugikan perusahaan dikarenakan perusahaan yang ingin tetap berjalan dan ingin memajukan inovasi tidak dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut serta masih adanya karyawan yang kurang menguasai keterampilan dalam pekerjaannya yang hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian mengenai fenomena permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait **Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** dengan suatu survey pada PT. Pos Indonesia Bandung

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh Perusahaan PT. Pos Indonesia, Bandung adalah sebagai Berikut :

**Pertama**, Perusahaan tersebut memiliki lingkungan kerja yang sudah cukup baik, namun yang terjadi masih ada beberapa karyawan yang diduga merasa kurang nyaman dengan sistem lingkungan kerjanya seperti kebisingan tempat kerja, sirkulasi udara masih ada yang kurang baik dan sulitnya karyawan untuk beradaptasi dengan temperature suhu udara di tempat kerjanya yang dirasa kurang. dan hal lainnya lokasi perusahaan tersebut sangat dekat dengan akses jalan raya sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan yang bekerja. Semua ini **mengindikasikan lingkungan kerja fisik.**

**Kedua**, Masalah kompetensi wawasan terhadap pekerjaan setiap karyawan yang masih merasa kurang dan masih adanya karyawan yang kurang menguasai atau memiliki wawasan terhadap pekerjaannya. Terdapat juga karyawan yang diduga

kurang tekun dalam menjalankan/melaksanakan pekerjaannya yang dapat berakibat pada tujuan dari perusahaan. Hal ini berkenaan dengan **kompetensi**.

**Ketiga**, Masalah yang ditimbulkan yaitu masih adanya seorang karyawan yang merasakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap prestasi kerja yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan, adanya sulitnya untuk memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan, pelatihan yang didapatkan kurang memberikan manfaat dalam mengembangkan karir. Hal tersebut berkenaan dengan **pengembangan karir**

**Keempat**, Produktivitas kerja karyawan yang baik akan memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan dan dapat juga memajukan perusahaan tersebut. Namun masih ada sebagian kecil karyawannya diduga kurang mampu memberikan ide – ide cemerlang untuk perusahaannya serta diduga karyawannya masih kurang mampu untuk menguasai keterampilan yang sangat baik dalam bekerja. Hal tersebut berkenaan dengan **produktivitas kerja karyawan**

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

**Pertama**, objek yang diteliti adalah PT. Pos Indonesia. Sedangkan untuk unit observasi adalah Karyawan Karyawan di PT. Pos Bandung. Hal ini dilandasi oleh keterikatan dan kebutuhan untuk mengetahui secara mendalam mengenai produktivitas kerja para karyawan, mengingat masih cukup banyak permasalahan

yang dihadapi oleh kedua perusahaan jasa tersebut dan serta masih banyak keluhan masyarakat terhadap kinerja kedua perusahaan jasa tersebut

**Kedua**, untuk melihat faktor apa saja yang berdampak pada Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia dari banyaknya faktor yang berpengaruh, penelitian ini dibatasi hanya pada tiga faktor yaitu Lingkungan kerja Fisik, Kompetensi serta Pengembangan Karir . Alasan pemilihan, peneliti ingin mendapat gambaran, apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Bagaimana kompetensi karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Bagaimana pengembangan karir karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
7. Bagaimana pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **A. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi perusahaan, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan yaitu untuk sebagai masukan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja, serta sebagai masukan bagi bagian manajer SDM dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.
- b. Bagi Karyawan perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru serta keterampilan yang baik mengenai penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

##### **B. Kegunaan Akademis**

- a. Bagi Akademisi adalah sebagai sarana masukan yaitu berupa kasus yang sering terjadi di dalam perusahaan serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.
- b. Bagi Penulis yaitu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya



