

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan organisasi. Pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang utama. Sumber daya manusia diposisikan sebagai 'human capital'. Yang memosisikan sebagai modal 'human investment' yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi.

Manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana mendaya gunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena adanya bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu yang diharapkan selalu berperan dalam menyukseskan tujuan perusahaan. Agar kualitas sumber daya manusia tersebut baik dan tujuan organisasi tercapai, maka perlu adanya manajemen yang baik pula. Semakin besarnya tingkat persaingan usaha di dalam dunia kerja menuntut kualitas sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menghadapi persaingan ini

perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan yang merupakan penggerak utama suatu perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman sejenis yang menjadikan persaingan usaha jasa pengiriman semakin ketat. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan jasa pengiriman yang sudah tua di Indonesia Sehingga harus tetap mempertahankan eksistensinya dan dapat bersaing.

Inovasi-inovasi bisnis di PT. Pos Indonesia (Perseo) banyak dilakukan dari sisi teknologi, seperti inovasi layanan dalam pembayaran transaksi menggunakan teknologi sebagai kelancaran transaksinya, terhubungnya sistem pembayaran *online* yang ada diseluruh kantor pos Indonesia dengan sistem pembayaran perusahaan lain seperti layanan komunikasi surat elektronik, layanan paket, layanan logistik, layanan transaksi keuangan, layanan keagenan pos, dan layanan lain yang menunjang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan. Upaya tersebut tentunya juga harus menekan karyawan dalam bekerja baik. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mangkunegara (2014: 9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya yaitu kinerja yang dinilai kurang memuaskan dilihat dari karyawan masih banyak tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu karyawan itu sendiri, karena kemampuan kerja menjadi unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan kesanggupan.

Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan atau mengembangkan budaya kerja yang baik. Menurut Robbins (2015: 525), menjelaskan "Budaya kerja itu merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi". Budaya kerja juga merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya kerja cenderung untuk diwujudkan oleh pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan mampu mengembangkan budaya kerja, maka akan lebih mampu meningkatkan kualitas karyawan. Maka dari itu perlu adanya peningkatan budaya kerja untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

Disiplin pada dasarnya akan memberikan peluang bagi karyawan dalam memperoleh peningkatan kompetensi melalui kepatuhan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan itu sendiri. Disiplin juga diperlukan untuk memperbaiki kualitas kerja seoptimal mungkin supaya menumbuhkan kinerja

yang baik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan. Menurut T.Hani Handoko (2010) menyebutkan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu”. Apabila disiplin dilakukan dengan baik, maka akan memotivasi karyawan untuk memperbaiki kualitas kemampuan karyawan untuk lebih baik bagi perusahaan.

Motivasi sangat bermanfaat bagi manajemen dikarenakan motivasi mempunyai fungsi sebagai penggerak, pengarah, dan sebagai pendorong timbulnya kelakuan, suatu tindakan atau perbuatan. Menurut Alimuddin (2015: 3) “Motivasi yaitu sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seorang individu untuk mencapai sesuatu hal yang spesifik sesuai dengan tujuan seorang individu tersebut”. Apabila karyawan telah termotivasi dengan baik maka akan menimbulkan budaya kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan pada suatu organisasi akan mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2014: 9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kondisi budaya kerja yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya, perusahaan menerapkan 5R, yaitu ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Oleh karena itu perlu dibangun kembali budaya kerja yang baik bagi karyawan dengan

peranan pimpinan untuk memberikan contoh dalam penerapan budaya 5R tersebut. Untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi pada karyawan maka perusahaan harus memberikan arahan tentang kedisiplinan agar budaya kerja dalam perusahaan berjalan dengan baik. Menurut Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar (2019: 12) “Karyawan diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar dan dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas”.

Dalam hal disiplin PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya dinilai kurang sepenuhnya diikuti oleh karyawan. Contohnya karyawan yang hadir tidak tepat waktu, dan tidak memperhatikan absensi. Untuk memperoleh disiplin kerja yang tinggi maka perusahaan membuat pemotongan tunjangan kehadiran 10% bagi karyawan yang telat datang ke kantor, dan jika telat 2 jam dianggap tidak masuk kerja. Apabila disiplin kerja berdampak kepada motivasi kerja karyawan maka akan dapat memengaruhi kepada kinerja karyawan. Menurut Lijan Poltak (2016: 322), “Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik”.

Budaya kerja dan disiplin kerja yang dilakukan khususnya pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya akan menimbulkan motivasi kerja karyawan dikarenakan dimotivasi oleh atasan langsung. Meskipun adanya

motivasi langsung dari atasan tetapi masih ada karyawan yang kurang termotivasi karena menganggap motivasi dari atasan tersebut hanya hal biasa dari atasan kepada karyawannya. Karyawan harus menyelesaikan tuntutan pekerjaan tepat dengan waktunya, adanya penilaian kerja atau SMKI “Sistem Manajemen Kinerja Individu” setiap 3 bulan sekali yang dilaporkan langsung oleh atasan melalui sistem yang ada di kantor pos tersebut, dimotivasi dengan adanya kenaikan jabatan disetiap 4 tahun sekali tetapi harus dapat memenuhi kriteria nilai kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero).

Agar dapat memastikan bahwa kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut maka diperlukan evaluasi, sehingga dapat diketahui secara jelas dan pasti apa yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan masalah pokok di atas peneliti perlu mengetahui lebih jauh serta mengamati tentang bagaimana pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Suatu Penelitian Pada Karyawan Tetap Non Manajer di PT. Pos Indonesia Cabang Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.
2. Kinerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.
3. Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu.

2. Terapan Ilmu pengetahuan

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, dimana penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan pengetahuan itu sendiri.

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang permasalahan yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tasikmalaya

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan menjadi informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya beralamat di Jl. Otto Iskandardinata No.6, Empangsari, Tawang, Tlp (0265) 332572, 333574 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, 46100, Indonesia. Website www.posindonesia.co.id.

Penelitian ini dilaksanakan kurang dari 5 bulan mulai dari Agustus 2020 sampai dengan Desember 2020. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.