

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang modern ini, perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri seiring banyaknya perubahan yang terjadi pada dunia pekerjaan. Hal ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bersaing, tentunya perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang memumpuni dan memadai (Zairil, 2022)

Setiap organisasi, baik organisasi privat maupun organisasi non privat, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Karyawan mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Peran pemerintah dalam hal ini sebagai regulator pembuatan dan penerapan kebijakan dan sebagai aktornya (pelaksana) salah satunya dijalankan oleh Badan Usaha Milik Negara. Siallagan & Siregar (2023) menyatakan bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN berasal dari kontribusi dalam

perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat. Hal ini menunjukkan bahwa BUMN yang memiliki peran sebagai penggerak roda ekonomi di Indonesia yang dirasa semakin penting karena mempunyai peran strategi sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan swasta besar, dan turut membantu pengembangan usaha kecil/koperasi.

Pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab. Disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu perusahaan dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, perusahaan telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek.

Sanawiri & Iqbal (2018) mengungkapkan bahwa, kewirausahaan merupakan kemampuan dalam menciptakan nilai tambah melalui proses pengelolaan sumber daya secara kreatif dan inovatif. Kreativitas dan inovatif artinya kemampuan untuk mengembangkan ide-ide dengan cara baru dalam memecahkan masalah sehingga dapat menemukan peluang dan nilai tambah yang menjadi keunggulan suatu usaha dalam bersaing.

Untuk dapat bersaing, perusahaan harus memperhatikan sikap motivasi pada karyawannya. Karena karyawan yang mempunyai dorongan dan semangat untuk bekerja akan mencari tahu apa saja yang menjadi kekurangan dan kelebihan pada produk kita dengan pesaing, sehingga dapat menciptakan ide baru dan dapat menemukan peluang. Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam kewirausahaan. Pencapaian tujuan usaha dengan efektif dan efisien bergantung pada motivasi kerja yang ada pada karyawan dan wirausahawan itu sendiri.

Salah satu BUMN tertua di Indonesia yang masih ada adalah PT Pos Indonesia (Persero). PT Pos Indonesia (Persero) mengalami masa-masa sulit bahkan hampir mengalami kebangkrutan karena mengalami fluktuasi dan

cenderung menurun. Salah satu penurunan volume produksi terjadi pada surat biasa atau pribadi yang sangat tajam diduga terkait dengan semakin sedikitnya penggunaan surat melalui pos sebagai sarana pemberi kabar/informasi, seiring dengan semakin berkembangnya teknologi informasi.

Saat ini PT Pos Indonesia (Persero) 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. Hal ini muncul sebagai respon pemerintah setelah melihat tingginya permintaan akan pelayanan jasa.

PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengiriman parcel dan surat serta jasa keuangan. Sejauh ini PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon terus meningkatkan berbagai inovasi melalui pengembangan produk di layanan lainnya. Menurut Anjas selaku Manajer penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon, kinerja karyawan pada bagian logistik mengalami penurunan, karena angka gagal antar meningkat. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pengiriman Logistik

No	Tahun	Alokasi	Berhasil antar	Gagal antar
1.	2020	165.122	160.121	5.001
2.	2021	196.193	185.661	10.532
3.	2022	176.811	160.464	16.347

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa angka gagal antar cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jumlah gagal antar yang meningkat tentu akan menyebabkan menurunnya keuntungan pada perusahaan. Hal tersebut sebagian besar dikarenakan kinerja karyawan yang belum optimal berkontribusi kepada perusahaan.

Dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang optimal dari karyawan, perusahaan perlu menanamkan jiwa-jiwa kewirausahaan yang dapat menunjang hal

tersebut. Jiwa-jiwa kewirausahaan menurut Suryana (2014) antara lain: mampu melihat peluang, mampu membuat keputusan dan mengambil resiko, serta kreatif dan inovasi. Dengan menamkan jiwa-jiwa kewirausahaan, perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing di era persaingan yang ketat.

Karyawan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan berusaha meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan yang mempunyai kualitas baik, mampu berperilaku sesuai budaya perusahaan, bermotivasi memiliki prestasi tinggi, dan mampu bekerja sama yang akan menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan sehingga diperlukan adanya peran dari semua pihak yang mampu memberi dorongan dan mengarahkan karyawannya pada tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kondisi yang sedang dihadapi saat ini merupakan masalah motivasi kerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cirebon adalah menurunnya kinerja karyawan akibat dari motivasi kerja yang kurang. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan, seperti karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya, karyawan yang tidak mengerti tugas yang telah diberikan kepada mereka, target tidak tercapai, penurunan logistik yang tidak berdasarkan lokasi, paket tidak diantar, serta penempatan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Masalah lain yang dihadapi PT. Pos Indonesia (Persero) Cirebon adalah adanya keluhan keterlambatan pengiriman barang yang bahkan tidak sampai ke tangan penerima. Keluhan lain adalah keengganan PT. Pos untuk mengantarkan kiriman tepat waktu, sehingga penerima harus datang dan pergi ke kantor pos untuk memeriksa. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.2 pada karyawan kurlog (sub antaran) yang dilakukan peneliti pada bulan September-November 2022.

Tabel 1.2
Pra Survey Pengimplementasian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurlog (Sub Antaran)

No	Bulan	Alokasi	Berhasil Antar	Gagal Antar	Presntase Gagal Antar
1.	September	1.721	1.684	37	7%
2.	Oktober	1.803	1.752	51	9%
3.	November	1.344	1.322	22	5%

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon (2022)

Dewi Ratna Sari, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.2 menjelaskan tentang pra survey pendahuluan sebelum dan sesudah pengimplementasian motivasi kerja yang berupa pemberian penghargaan sebagai salah satu bentuk apresiasi dan dorongan kepada karyawan. Dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa dilihat pada bulan November bahwa tingkat gagal antar mengalami penurunan setelah diterapkannya program tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pendidikan, keterampilan, kepemimpinan (Sedarmayanti & Haryanto, 2017), sistem kerja, situasi (Parwoto & Istiqomah, 2017), budaya kerja, disiplin kerja, kompetensi (Afandi, 2018), kemampuan, motivasi kerja (Mangkunegara, 2017).

Pratama dan Elistia (2020) mengungkapkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian motivasi akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya di PT. Pos Indonesia (Persero) Cirebon menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ketika seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon menurun, sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan. Untuk itu, PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon dituntut agar lebih memiliki motivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian

Dewi Ratna Sari, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan secara teoritis dan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi dan memberikan sumbangsih terhadap perkembangan teori motivasi kerja dan teori kinerja karyawan, mendukung kemajuan informasi khususnya di bidang bisnis, dan manajemen serta untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya yang menyangkut motivasi dan kinerja karyawannya.

- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan dalam meningkatkan sumber daya manusia di setiap perusahaan atau organisasi.

- c. Bagi Karyawan

Penelitian ini di harapkan untuk menambah wawasan para karyawan bahwa motivasi dalam bekerja itu saling berhubungan dengan kinerja karyawan.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi yang berguna dalam mengimplementasikan ilmu kewirausahaan selama perkuliahan dan menjadi acuan untuk melakukan penelitian yang selanjutnya.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan mampu menjadi referensi yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.