

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Penelitian

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik Negara atau BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat dan pengiriman barang. Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

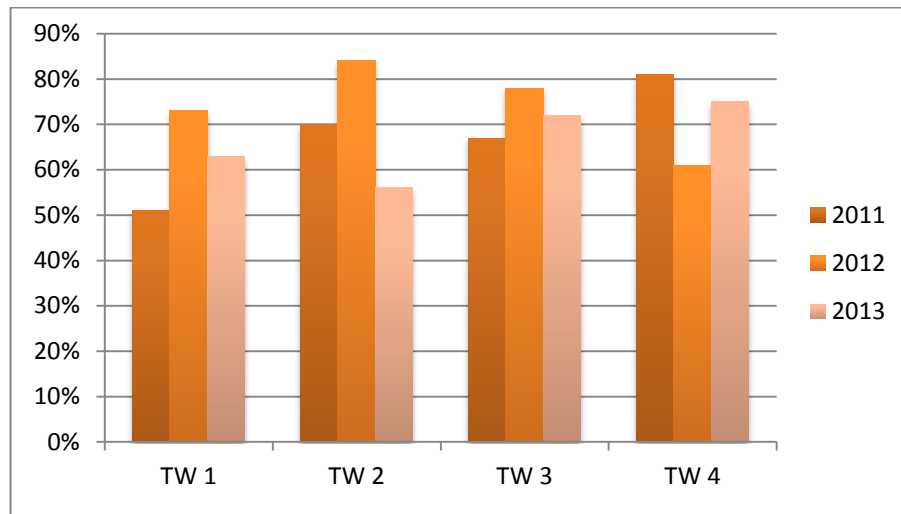
Dengan adanya perubahan bentuk yang terjadi dari perum ke persero, PT. Pos Indonesia (Persero) bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan kedinamisan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) sehingga bisa lebih baik dalam melayani masyarakat dan menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya.

Semakin ketatnya dunia bisnis menjadikan karyawan sebagai salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan. Fungsi sumber daya manusia dalam

suatu perusahaan merupakan salah satu fungsi pendukung yang berperan sangat penting dalam kelancaran proses pengelolaan kinerja perusahaan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan tujuan perusahaan bisa tercapai.

Saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) sedang mengalami masa yang cukup bagus. Hal ini terlihat dimana perusahaan selalu berinovasi dalam produk jasanya. Selain itu, saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) dapat bersaing dengan perusahaan jasa lain untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen. Dalam kegiatan usahanya, PT. Pos Indonesia (Persero) tidak terlepas dari permasalahan internal, baik itu permasalahan kecil atau besar. Permasalahan yang terjadi dapat menimbulkan jalannya komunikasi antar karyawan terganggu dan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Sebab dari permasalahan tersebut bermacam-macam, namun permasalahan tersebut jangan sampai mempengaruhi kinerja karyawan. Kecenderungan kinerja karyawan yang belum optimal terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2013 sebagai berikut:

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)



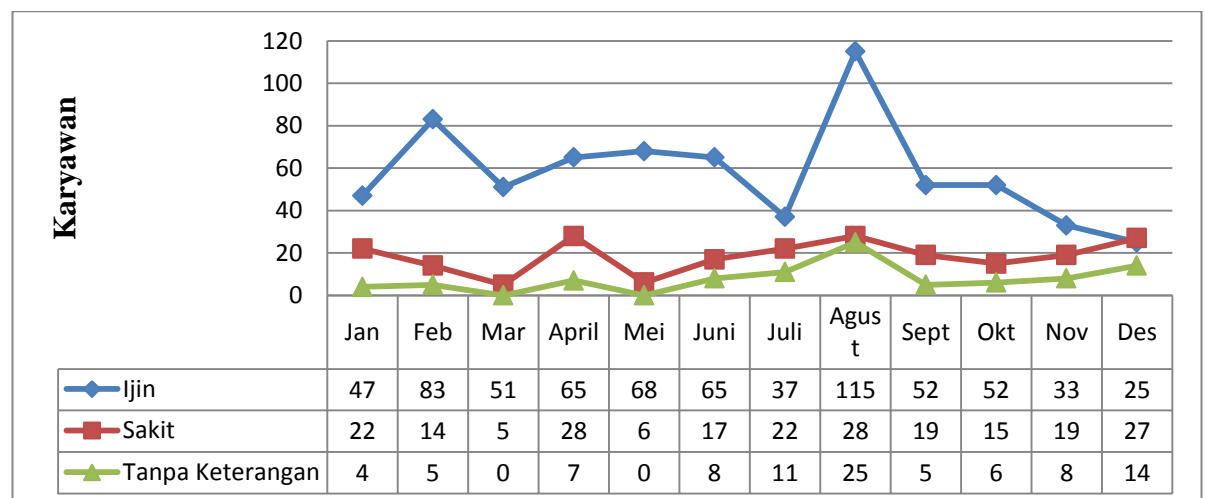
Sumber: Divisi Pelayanan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Tahun 2011-2013

Dari gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan dalam bentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yang berada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum mengalami fluktuatif dari tahun 2011-2013. Ditahun 2011 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan mencapai 51% dan mengalami kenaikan pada triwulan 2 sebesar 70%. Penurunan dan kenaikan terjadi lagi pada triwulan 3 sebesar 67% dan triwulan 4 sebesar 81%. Ditahun 2012 pada triwulan 1 sebesar 73% kemudian naik sebesar 84% pada triwulan 2. Penurunan pun terjadi pada triwulan 3 dan 4 sebesar 78% dan 68%. Tahun 2013 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 63% lalu turun menjadi 56% pada triwulan 2. Kenaikan terjadi pada triwulan 3 dan 4 sebesar 72% dan 75%.

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Di dalam organisasi atau perusahaan juga manusia sebagai karyawan dituntut harus bisa berinteraksi dengan individu atau kelompok demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Perbedaan budaya tiap individu pun akan terlihat disaat karyawan melakukan kerja sama dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas. Kegiatan tersebut menjadi tantangan dimana karyawan harus bisa bekerjasama dalam perbedaan namun tidak menjadi halangan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan tersebut dapat mempengaruhi suasana karyawan dalam bekerja. Berikut data kehadiran karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum pada tahun 2013:



Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

Gambar 1.2

Grafik Absensi Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung pada Tahun 2013

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Dari gambar 1.2 tersebut dapat terlihat adanya peningkatan dan penurunan ketidakhadiran secara tidak menentu dari bulan Januari sampai bulan Desember pada tahun 2013. Dapat dilihat pada bulan Februari dan Agustus angka ketidakhadiran dengan alasan “Ijin” cukup tinggi dari bulan yang lainnya. Selain itu pada bulan Agustus juga angka ketidakhadiran dengan “Tanpa Keterangan” cukup tinggi dari bulan lainnya. Ini cukup disayangkan karena dapat mengganggu jalannya kegiatan organisasi karena banyak karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir bisa menghambat kinerja suatu divisi dan akan menambah lebih banyak pekerjaan. Hal ini perlu diatasi mengapa tingkat absensi karyawan cukup tinggi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan perusahaan yang akan mempengaruhi bagian lain.

Dari data yang didapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena pencapaian kinerja karyawan tidak mencapai 100% yang diharapkan perusahaan. PT.Pos Indonesia (Persero) mengharapkan karyawan dapat mencapai 100% agar kegiatan perusahaan dapat dijalankan lebih lancar dan dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh manajemen perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan telah berupaya untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya gara bisa mempertahankan produktivitasnya dan dapat nilai positif untuk kinerja. Kinerja perusahaan pun

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

akan positif dan tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai saat tenaga kerja tetap produktif. Salah satu upaya PT. Pos Indonesia (Persero) dalam membuat nyaman karyawan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan selalu memotivasi karyawan. Budaya organisasi tercipta dari pemimpin yang ingin karyawan selalu produktif dan bekerja dengan nyaman.

Robbins dan Coulter (2012:63) mengatakan semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Budaya yang kuat yaitu, budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan dan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Akan tetapi melihat dari data kinerja dan data absensi karyawan sebelumnya, Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi yang tercipta kepada karyawannya. Ini terlihat dari kurang harmonisnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya perhatian pada waktu dalam bekerja. Sesuai dengan moto PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu, “**Terus Bergerak Maju (*Move On*)**” harus bisa selalu memotivasi karyawan.

Melihat beberapa masalah dari data yang ada dan pengaruh yang sangat penting dalam permasalahan budaya organisasi ini, terutama dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis tertarik

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

mengambil judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan bisa menjadi tenaga kerja yang produktif atau tidak.

1.3 Rumusan Masalah

Dari beberapa masalah yang sudah dijelaskan dalam hal budaya organisasi dan kinerja karyawan, maka pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung?

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

3. Seberapa besar terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Pusat Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka beberapa tujuan penelitian yang akan didapat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Kantor Pusat Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum Pusat Bandung.

1.5 Manfaat penelitian

1. Teoritis

Adityawardana Permanaputra, 2014
Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di pt. Pos indonesia (persero) kantor pusat bandung)

Hasil penelitian ini sangat berguna terutama mengenai kontribusi dalam peningkatan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja kerja karyawan.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan, tentang budaya organisasi yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak dan dapat memperoleh gambaran dari teori-teori yang dijelaskan secara realistik.