

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pembuka dari skripsi yang meliputi latar belakang penelitian yang mendasari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia telah memiliki sekitar 3.800 kantor pos di Indonesia, dan 3.726 di antaranya telah melayani secara *online*, serta dilengkapi dengan *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Disamping itu, jumlah titik layanannya (*point of sales*) mencapai 24.410 titik dalam bentuk kantor pos, agen pos, Pos Keliling Kota/Desa, Pos Sekolah, *Post shop* serta layanan lainnya, dimana semua titik tersebut merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid serta terintegrasi. Ekspansi wilayah pelayanan Pos Indonesia tidak hanya meliputi wilayah Indonesia saja, tetapi juga sudah meliputi dunia internasional. Pelayanan dalam skala internasional ini memungkinkan Pos Indonesia untuk melaksanakan salah satu tujuannya untuk bisa *go international*. Dengan jaringan yang sangat luas ini, Kantor Pos merupakan media yang sangat strategis dalam menjual dan mendistribusikan barang atau jasa (*Company Profile* Pos Indonesia, 2015).

Berdasarkan pencapaian dan tujuan-tujuan dari profil PT Pos Indonesia, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hal yang paling penting untuk meningkatkan pencapaian dan mendapatkan hasil-hasil terbaik untuk perusahaan. PT Pos Indonesia meningkatkan kinerja perusahaannya dengan cara menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan pedoman bagi Komisaris dan Direksi dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dengan dilandasi moral yang tinggi, kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial perseroan, dimana membuat perusahaan ini menjunjung tinggi kepemimpinan dan loyalitas terhadap karyawan (*Company profile* Pos Indonesia, 2015).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat penting dalam memajukan visi dan misi suatu perusahaan. Dewasa ini, salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap sebagai aspek penting dalam berbagai bentuk kepemimpinan positif (kharismatik, transformasional dan etikal) ialah gaya *authentic leadership* (Avolio & Gardner, 2005). Alasan beberapa praktisi dan akademisi tertarik pada *authentic leadership* adalah bagaimana para pemimpin autentik berdampak positif pada karyawan dan lingkungan di organisasi tersebut (Maric, Dimovski, Djurica, Cerne, & Djurica, 2013). *Authentic leadership* menekankan pada kesadaran terhadap dirinya, seimbang dalam menjalankan profesinya, tidak adanya bias dalam mengambil keputusan, mampu beradaptasi dengan kelompok dan menyesuaikan dengan keadaan sekitar, adanya ketulusan dan jujur dalam bersikap, kemauan untuk menarik orang lain dan berpartisipasi dengan dirinya, dan kemauan untuk membagi kemampuannya serta tidak egois terhadap keputusannya (Valsania, Leon, Alonso, & Cantisano, 2012; Suwatno & Priansa, 2011).

Di sisi lain, munculnya *authentic leadership* ditentukan oleh variabel kontekstual yang positif dalam sebuah perusahaan, salah satunya ialah adanya *organizational culture* (Avolio & Gardner, 2005; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). *Organizational culture* mengacu pada sistem dari tujuan pada sebuah organisasi yang disetujui atau dipahami bersama oleh anggota, yang membuat organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Menurut salah satu sumber dari PT Pos Indonesia, kultur yang ada di PT Pos Indonesia masih sebatas *desire value*, belum terbentuk sebagai *core values* sebagai komponen utama dari *organizational culture* yang kuat. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya perbedaan pemahaman mengenai *value* perusahaan serta terhadap pengertian budaya itu sendiri, juga dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai *value* dan *kultur* di perusahaan tersebut. Menurut sumber tersebut, PT Pos Indonesia memiliki *key culture* yaitu; bersikap dan bertindak adil, berbicara berdasarkan fakta, menantang hal-hal yang dianggap sakral demi tercapainya perbaikan, menghormati keterbukaan dan transparansi, belajar dari yang terbaik

dibidangnya, dan tidak cepat berpuas diri. Namun menurutnya, *organizational culture* yang lebih penting adalah kultur dasar berupa respek terhadap karyawan, terpercaya, serta kompeten, sedangkan PT Pos Indonesia belum menuju pada kultur dasar tersebut dan serta belum didefinisikan dengan sempurna.

Organizational culture dikatakan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan serta sebagai moderator yang potensial terhadap terbentuknya kepemimpinan autentik dalam diri karyawan (Buckingham & Coffman, 1999 dalam Avolio & Gardner, 2005). Teori dan penelitian menyatakan bahwa kuat atau lemahnya *organizational culture* dapat meningkatkan atau mengurangi persepsi terhadap perilaku pemimpin yang autentik (Avolio dkk, 2004; Luthans & Avolio, 2003 dalam Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). Beberapa aspek mengenai *organizational culture* menyinggung tentang kepemimpinan, dimana disebutkan bahwa kondisi serta perkembangan pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi secara spesifik ditentukan oleh budaya dalam organisasi, juga kemampuan untuk memahami dan mengetahui kinerja dalam sebuah kultur adalah prasyarat dari salah satu efektivitas kepemimpinan (Ogbonna & Harris, 2000; Koesmono, 2006).

Berdasarkan penjelasan tentang *organizational culture* pada PT Pos Indonesia, kerjasama antara karyawan dan pemimpin adalah suatu hal yang sangat penting bagi terciptanya kekuatan *company culture* pada suatu perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Shahzad dkk. pada tahun 2012, bahwa suatu *organizational culture* mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Schein (2004), proses dinamika pada pembentukan kultur dan manajemen ini adalah hal yang esensial dari kepemimpinan dan menyadari bahwa *leadership* dan *culture* adalah dua sisi yang berada pada satu koin, yaitu terdapat kesinambungan antara *culture* dengan *leadership* dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dari penjelasan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara *organizational culture* dan *authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *organizational culture* dengan *authentic leadership* pada karyawan PT Pos Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *organizational culture* dan *authentic leadership* pada karyawan di PT Pos Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibagi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam dan mengetahui gambaran tentang hubungan *organizational culture* dan *authentic leadership* serta menambah wawasan tentang *organizational culture* dan *authentic leadership*. Serta bisa mengembangkannya dalam bidang keilmuan, khususnya keilmuan Psikologi di bidang Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang *organizational culture* dan *authentic leadership*. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara *organizational culture* dan *authentic leadership* pada karyawan di sebuah perusahaan. Serta bisa mengaplikasikannya dalam dunia kerja. Terutama *authentic leadership* yang bisa menjadi acuan untuk jabatan-jabatan tertentu.
- b. Untuk penelitian selanjutnya bisa dijadikan sebagai referensi dan pengetahuan tentang *organizational culture* dan *authentic leadership*.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN:

Bab ini merupakan bab pembuka dari skripsi yang meliputi latar belakang penelitian yang mendasari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA:

Pada bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang akan dibahas adalah mengenai *organizational culture* dan *authentic leadership*. Selain itu akan dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN:

Bab ini memaparkan metode penelitian dan bagaimana teori dibahas dalam bab kajian pustaka diaplikasikan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa bagian, diantaranya desain penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan prosedur penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:

Pada bab ini akan memaparkan dan membahas hasil dari penelitian dan pengujian apakah terdapat hubungan antara *organizational culture* dengan *authentic leadership* pada karyawan PT Pos Indonesia. Bab ini terdapat beberapa bagian, diantaranya gambaran demografis responden, hasil dan pembahasan penelitian, serta keterbatasan penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN:

Dalam bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta rekomendasi terkait penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN