

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini berbagai sektor kehidupan telah mengalami perubahan secara signifikan pada institusi ekonomi modern, hal ini nampak dari pola kehidupan masyarakat yang semakin maju dan kompleks. Selain itu juga kreasi pengetahuan (*knowledge creation*) dan inovasi telah menjadi sumber vitalitas ekonomi dan kesejahteraan sosial. Ekonomi yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) telah mendominasi ekonomi global, dimana teknologi mempunyai peran dan kontribusi yang signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Namun disisi lain perubahan ini akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman serta harapan baru dalam setiap organisasi. Oleh sebab itu, maka perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi perusahaan yang siap berkompetensi dengan perusahaan lain. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja, tetapi faktor yang sangat berperan dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi

yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (1996:39):

Ada pendapat yang mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan terjadi antar personil. Perusahaan yang memiliki personil yang lebih baik, adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan.

Perusahaan yang dapat bertahan di masa transformasi ini adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif juga. Perubahan iklim usaha yang sangat cepat menjadikan dunia bisnis sekarang dan masa mendatang menghadapi tantangan yang akan memperberat usaha mewujudkan organisasi bisnis yang kompetitif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadari Nawawi (2008:21) mengungkap bahwa tantangan perusahaan yang semakin berat ke depan akan mengakibatkan:

1. Persaingan bisnis menjadi semakin berat dan tajam, mengarah pada bisnis global karena isu-isu bisnis internasional semakin besar pengaruhnya terhadap bisnis nasional.
2. Bisnis nasional akan semakin kuat keterikatannya pada peraturan dan ketentuan perundang-undangan untuk memberikan identitas bisnis yang bermanfaat tidak saja pada organisasi/perusahaan tetapi juga bagi masyarakat, bangsa dan Negara.
3. Semakin berkembangnya isu-isu sosial dan politik global yang berpengaruh pada kegiatan bisnis secara operasional.

Tantangan-tantangan global di atas menuntut kondisi prima Sumber Daya Manusia di semua lini perusahaan. Sebuah organisasi bisnis yang ingin mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya perlu memiliki sistem pengembangan sumber daya manusia yang mampu mengantisipasi tantangan global agar tercapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusianya. Selain itu juga, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, seperti yang diungkap Veithzal Rivai (2005:7) bahwa: “perkembangan bisnis perusahaan

sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan". Karena perusahaan ingin mencapai produktivitas yang tinggi agar mampu bersaing secara global, salah satunya melalui pencapaian produktivitas tenaga kerja yang tinggi pula.

Menurut Sedarmayanti (2001:57): "produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Dengan kata lain, produktivitas kerja merupakan pandangan hidup dan sikap mental dalam berusaha agar selalu meningkatkan mutu kehidupan sehingga akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah bagi perusahaan, karena produktivitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian. Salah satu perusahaan jasa di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah PT. Pos Indonesia (Persero).

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai bagian dari sistem ekonomi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyedia jasa. PT. Pos Indonesia (Persero) saat ini menghadapi berbagai masalah serius yang tidak dapat ditangani dengan tepat dan dapat berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Setelah mengalami kerugian selama tiga tahun berturut-turut mulai tahun 2003 sampai 2005 tingkat profitabilitas dalam kisaran nol persen, jika dibandingkan dengan tingkat profitabilitas perusahaan perposan negara-negara tetangga seperti: Pos Malaysia 18,5% dan Singapore 28,7%, maka sebenarnya secara umum bisnis perposan apabila

ditangani dengan manajemen yang baik masih memberikan peluang yang cukup besar demi mengembangkan usahanya. Adapun Problematik struktural yang dihadapi terutama disebabkan pertumbuhan biaya (*cost*) yang disebabkan besarnya porsi belanja pegawai akibat tuntutan kesejahteraan yang tidak mampu diimbangi dengan pertumbuhan pendapatan (*revenue*) yang memadai.

Selain itu juga PT. Pos Indonesia (Persero) menghadapi berbagai masalah internal seperti rendahnya produktivitas pegawai dan aset lainnya. PT. Pos Indonesia (Persero) yang bergerak dalam tiga pilar bisnis utama yaitu: komunikasi, keuangan, dan logistik. Bisnis komunikasi yang dikembangkan PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu layanan surat pos yang saat ini mengalami penurunan yang sangat tinggi karena semakin berkembangnya telepon seluler dan internet seakan-akan layanan komunikasi PT. Pos Indonesia (Persero) yang dulu merupakan primadona bagi bangsa Indonesia kini mulai dilupakan masyarakat. Sedangkan pada bidang keuangan PT. Pos Indonesia (Persero) baru dapat melayani pembayaran listrik dan telepon serta pengambilan uang gaji pensiunan, tidak halnya seperti produk dikembangkan perbankan yang didukung dengan teknologi informasi seperti Automatic Teller Machine (ATM), karena sistem keuangan pada PT. Pos Indonesia (Persero) sifatnya masih konvensional sehingga tidak dapat melayani seperti perbankan.

Jumlah pegawai PT Pos Indonesia (Persero) yang mencapai 23.937 orang, tidak menyebar secara proporsional sehingga tingkat produktivitas masing-masing daerah sangat bervariasi dengan sebaran yang cukup tinggi. Aset properti (bangunan dan tanah) yang jumlahnya mencapai 3.296 unit, tidak seluruhnya berada dalam lokasi yang strategis, sehingga banyak yang memerlukan *maintenance cost* yang tinggi. ([Http://www.posindonesia.co.id](http://www.posindonesia.co.id))

PT. Pos Indonesia (Persero) perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tentunya mengalami persaingan yang cukup ketat dalam bisnis dengan para pesaingnya, dan tidak luput dari masalah yang ditimbulkan oleh persaingan global tersebut. Agar PT. Pos Indonesia (Persero) tetap mampu bersaing dengan para pesaingnya, maka PT. Pos Indonesia (Persero) harus mampu memanfaatkan seluruh Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Dalam menghadapi era persaingan ini, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya. Salah satu caranya adalah dengan membenahi produktivitas kerja perusahaan, karena dengan meningkatkan produktivitas kerja otomatis kelangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input, demikian juga dengan Kantor Pos KPRK Garut menghadapi permasalahan yang sama dengan PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya.

Berbagai jenis permasalahan yang dihadapi manusia sebagai tenaga kerja salah satu diantaranya adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang rendah, baik individu maupun kelompok berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dalam hal keterampilan, kemampuan dan kecakapan yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif karyawan berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja. Sumber Daya Manusia yang produktif saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan karena

Sumber Daya Manusia merupakan unsur strategis dalam manajemen di masa mendatang. Menurut Hadari Nawawi (2000:99) mengatakan bahwa:

“Seorang karyawan dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dan sebagainya. Sebaliknya dikatakan tidak produktif jika selama jam kerja lebih banyak membaca Koran dan majalah, datang selalu terlambat, pulang selalu lebih cepat, banyak meninggalkan ruang kerja bukan untuk dinas luar, sering membolos, pekerjaan selalu terlambat dan sebagainya”.

Oleh sebab itu, maka perusahaan harus menjadi perusahaan yang produktif dimana perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta diiringi dengan karyawan yang rajin, tekun dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepadanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambaran umum produktivitas kerja Kantor Pos KPRK Garut. Kantor Pos KPRK Garut selalu berupaya terus menerus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui pelatihan, sumber daya manusia, agar menjadi sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan sehingga karyawan memiliki kemampuan dalam menangani berbagai permasalahan baru yang muncul di dunia kerja. Akan tetapi produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Garut masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan, pada dasarnya produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Selama menjalankan aktivitasnya tingkat kehadiran merupakan salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai produktivitas kerja karyawannya. Tabel 1.1 menyajikan data persentase absensi pegawai Kantor Pos KPRK Garut mulai tahun 2007-2009 berikut ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Pos KPRK Garut
Tahun 2007-2009

No	Tahun	Persentase
1	2007	89,7%
2	2008	86.3%
3	2009	84,8%

Sumber: Bagian Personalia KPRK Garut, Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat mengetahui tingkat absensi pegawai Kantor Pos KPRK Garut pada tahun 2007 tingkat absensi yaitu sebesar 89,7%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 3,4% dari tahun 2007 menjadi 86,3%, dan pada tahun 2009 pun tingkat absensi mengalami penurunan kembali sebesar 1,5% dari tahun 2008 menjadi 84,8%. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan dapat mempengaruhi pada ketercapaian produktivitas kerja karyawan dan akhirnya berpengaruh juga pada produktivitas kerja perusahaan itu sendiri, karena apabila banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai sehingga target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan produktivitas kerja karyawannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain tingkat kehadiran, produktivitas kerja dapat dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawannya serta tingkat penghasilan atau pendapatan yang diperoleh perusahaan hal tersebut sejalan dengan pendapat J. Ravianto (1986:12) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri maupun faktor-faktor di luar dirinya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan iklim kerja, hubungan antara anggota, teknologi, manajemen, dan kesempatan berkreasi.

Dengan demikian tingkat pelanggaran disiplin kerja dapat terlihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pos KPRK Garut
Tahun 2007-2009

Tingkat Pelanggaran Pegawai	Tahun		
	2007	2008	2009
Tidak Masuk Tanpa Alasan	18%	15%	16 %
Masuk kerja terlambat > 10 menit dari waktu yang ditentukan	17%	16,4%	16,8%

Sumber: Bagian Personalia KPRK Garut, Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 1.2 menginformasikan tentang tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pegawai Kantor Pos KPRK Garut pada tahun 2007 pelanggaran yang dilakukan pegawai yaitu tidak masuk tanpa alasan sebesar 18%, pada tahun 2008 tingkat pelanggarannya menurun sebesar 3% menjadi 15%, sedangkan pada tahun 2009 tingkat pelanggarannya meningkat kembali sebesar 1% dari tahun 2008 menjadi 16%. Pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan pegawai Kantor Pos KPRK Garut yaitu masuk kerja terlambat >10 menit dari waktu yang telah ditentukan pada tahun 2007 mencapai 17%, sedang pada tahun 2008 mengalami penurunan sebesar 0,06% menjadi 16,4%, sedang pada tahun 2009 mengalami peningkatan sebesar 0,04% dari tahun 2008 menjadi 16,8%. Adapun tingkat pendapatan yang diperoleh Kantor Pos KPRK Garut disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Jumlah Pendapatan Kantor Pos KPRK Garut
Tahun 2007-2009

Tahun	Target	Realisasi
2007	3,4 M	2,7 M
2008	4,3 M	5,2 M
2009	6 M	4,9 M

Sumber: Bagian Personalia KPRK Garut, Tahun 2009

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa jumlah pendapatan Kantor Pos KPRK Garut mulai tahun 2007 sampai 2009 mengalami naik turun pada tahun 2007 pendapatan yang ditargetkan mencapai 3,4 M ternyata yang dapat direalisasikan hanya 2,7 M, sedangkan pada tahun 2008 menargetkan sebesar 4,3 M pada tahun ini hasil yang didapat adalah 5,2 M dimana pendapatan melebihi target yaitu sebesar 900juta, tetapi pada tahun 2009 menargetkan sebesar 6 M tetapi yang dapat terealisasikan hanya 4,9 M. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja perusahaan masih rendah sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena apabila tingkat produktivitas kerja karyawan terus menurun ini akan berdampak pula pada tingkat pendapatan yang diperoleh perusahaan sehingga untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan akan terhambat.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan seperti melakukan promosi jabatan, melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, meningkatkan motivasi karyawan. Dari berbagai macam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya salah satu yang dilakukan Kantor Pos KPRK Garut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yaitu dengan memberikan kepuasan bagi kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasinya, salah satunya berupa reward yang nampak (*tangible reward*) yaitu kompensasi dan tunjangan yang kompetitif dan yang lebih penting adalah nilai yang tidak tampak (*valued intangible*) yang berupa kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*). Menurut Hadari Nawawi (2008:24) pelaksanaan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan cara seperti: pemberian pelatihan dan pengembangan, terciptanya komunikasi yang baik, pemberian kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian konflik.

Pada prinsipnya kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan oleh organisasi untuk memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program kualitas kehidupan kerja ini dilakukan karena organisasi memiliki tujuan untuk memikat, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai harapan.

Namun pelaksanaan Kualitas Kehidupan Kerja di Kantor Pos KPRK Garut belum maksimal, hal ini disebabkan karena perusahaan baru pulih dari krisis global beberapa tahun yang lalu sehingga cara untuk memulihkannya baru sedikit-sedikit dilakukan mulai pada tahun 2007. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 September tahun 2009 dengan bagian personalia Kantor Pos Garut Bpk Drs. Rahmat, peneliti mendapatkan informasi bahwa untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya dengan cara pemberian tunjangan kesejahteraan seperti pemberian asuransi kecelakaan, pemberian THR, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan yang diberikan setiap setahun sekali, besar kecilnya tunjangan yang diberikan sesuai dengan pendapatan yang dicapai oleh Kantor Pos tersebut.

Kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan tuntutan dan harapan dari semua karyawan dan juga menjadi tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sebagaimana dikemukakan T. Hani Handoko (2001:26) bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kebutuhan dan keinginan pegawai tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi atau manajemen. Apabila kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi maka tercapailah kepuasan pegawai yang akhirnya akan menciptakan kualitas kehidupan kerja organisasi

yang baik secara keseluruhan, dan hal ini akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahannya adalah kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut"**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia, karena suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi dengan memperhatikan karyawannya. Produktivitas kerja karyawan Kantor Pos KPRK Garut cenderung mengalami penurunan, keadaan ini tentunya akan berpengaruh kepada pencapaian target perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, untuk itu diperlukan pelaksanaan kualitas kehidupan kerja. Apabila perusahaan menciptakan kualitas kehidupan kerja maka akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini seperti yang diungkap oleh Keith Davis (2003:53) mengatakan bahwa:kualitas kehidupan kerja akan

memberikan dampak positif bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Penurunan produktivitas kerja karyawan di Kantor Pos KPRK Garut diakibatkan oleh terjadinya ketidaksesuaian antara target pendapatan dengan hasil yang dicapai, maka perusahaan diduga perlu untuk melaksanakan kualitas kehidupan kerja demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran tentang Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja pada Kantor Pos KPRK Garut.
- 2) Bagaimana gambaran tentang Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pos KPRK Garut.
- 3) Seberapa besar pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pos KPRK Garut.

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pada Kantor Pos KPRK Garut.
- 2) Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pos KPRK Garut.
- 3) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pos KPRK Garut.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu memberikan sumbangan pemikiran kepada Kantor Pos KPRK Garut dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.