

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal. Menurut (Siagian, 2007) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, sedangkan menurut (Stone, 2007) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja (Lusigita, 2017).

Motivasi kerja diberikan oleh perusahaan berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik.

Selain itu, ada juga kepuasan kerja yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan tersebut tidak tampak serta tidak nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Menurut (Hasibuan 2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan bahwa sangat mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering

dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Hampir setiap industri diseluruh Indonesia dalam hal surat-menyurat, logistik, dan jasa keuangan membutuhkan PT Pos Indonesia dimana setiap industri tersebut penduduk Indonesia dengan menggunakan sumber daya yang ada berupa kantor pos diseluruh Indonesia. Tingkat pertumbuhan PT Pos Indonesia khususnya bidang bisnis logistik dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan *Gross Domestic Product* yaitu berkisar 14 %. Setiap industri membutuhkan layanan logistik untuk mengelola aktifitas supply chainnya, mulai dari pergerakan barang masuk, proses produksi, barang jadi sampai dengan distribusi ke konsumen akhir. PT Pos Indonesia dalam menjalankan bisnisnya melakukan beberapa transformasi dengan berbagai cara antara lain dengan perekrutan profesional di bidang bisnis logistik serta pendampingan konsultan dalam merumuskan strategi dan positioning bisnisnya. Sumber daya yang ditempatkan adalah orang orang terpilih yang memiliki kompetensi dalam penanganan *supply chain management*. Dalam aktifitas bisnisnya, karyawan PT Pos Indonesia selalu berperilaku dengan berpedoman kepada budaya perusahaan yang dimilikinya. Budaya perusahaan tersebut adalah Professional, yaitu dengan selalu menunjukkan kinerja yang berkualitas, Orientasi pada pelanggan, yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Selain itu, dalam penerapan system kerja dan operasionalnya, pos Indonesia selalu mengutamakan *Safety*

(keselamatan) dan dengan *Lean* (mengutamakan biaya seefisien mungkin). Setiap karyawan selalu terbuka (*Open minded*) terhadap pembelajaran, pengembangan dan inovasi dan selalu bertujuan memberikan hasil yang terbaik untuk stake holdernya (*Great result*). Oleh karena itu, pengelola PT Pos Indonesia harus lebih peka dalam memperhatikan karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang karyawan bekerja dapat menimbulkan semangat kerja, keceriaan dalam bekerja bahkan karyawan akan merasa puas sehingga merasa nyaman pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Yogyakarta) Sebelum dilakukan penelitian saya melakukan observasi terlebih dahulu, saya menemukan berbagai permasalahan dalam hal bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan/instansi yang terkait dengan budaya

organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Penelitian tersebut dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan serta dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di Pos Indonesia (Yogyakarta).

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat.