

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

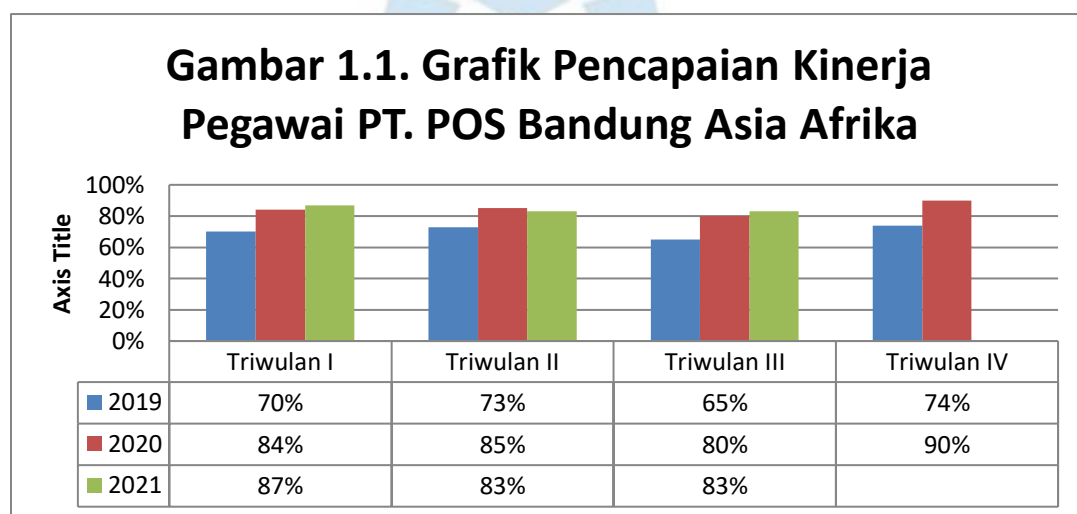
Setiap perusahaan diharuskan untuk memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya yang ada dalam arti perusahaan harus mampu dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengolahan dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Dengan para kompetitor sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan kemampuan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi merupakan arti dari kinerja. "Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari dua faktor yaitu nilai kualitas dan nilai kuantitas (Yusrizal, 2016)." Kualitas kerja seseorang dapat dinilai dari kepuasan sebagai wujud terpenuhinya harapan dan keinginan orang lain terhadap hasil pekerjaan yang telah selesai. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat dari besarnya kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula disebut sebagai bentuk keefektifitasan kerja dan ketepatan waktu, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada kuantitas atau kapasitas hasil kerja setiap orang.

Peneliti mengambil tempat penelitian di salah satu BUMN yang bergerak dibidang jasa pelayanan yaitu PT. Pos Bandung Asia afrika. PT. Pos Bandung Asia Afrika adalah salah satu Badan Usaha Milik Negera (BUMN), dimana perusahaan ini bergerak dibidang jasa pos yang memiliki ruang lingkup yang luas baik nasional maupun internasional. Karena saat ini perusahaan yang bergerak dibidang yang sama semakin banyak dan membuat persaingan semakin ketat tentunya setiap pegawai dituntut untuk bekerja di bidangnya masing-masing dengan lebih efektif dan efisien. Dari hasil pengamatan dan

wawancara terhadap pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika dapat ditemukan adanya suatu kejadian dimana kinerja pegawai masih dianggap rendah atau jauh dari target yang diharapkan. Sebagaimana yang sudah digambarkan melalui table yang ada pada gambar 1.1 dimana kinerja pegawai terjadi penurunan yang cukup besar terjadi di tahun 2019.

Berikut merupakan table kinerja pegawai di PT Pos Bandung Asia Afrika yang terjadi di tahun 2019 hingga tahun 2021.



Sumber : *Bagian SDM PT. Pos Bandung Asia Afrika*

Dapat dilihat dari gambar bagan di atas bahwa pada triwulan 1 dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami kenaikan tetapi pada triwulan II grafik menunjukkan kenaikan dari tahun 2019 sampai tahun 2020 tetapi mengalami penurunan pada tahun 2021 dimana pada tahun 2020 grafik menunjukkan angka 85% menjadi 83% di tahun 2021. Pada grafik triwulan III terjadi penurunan yang cukup besar dari persentase yang ada di triwulan II pada tahun 2019 yaitu dari 73% menjadi 65% tetapi Kembali meningkat pada triwulan IV yaitu sebesar 74%.

Dari informasi yang didapatkan dari manajer di bagian SDM dapat diketahui

bahwa realisasi pencapaian kinerja pegawai bisa dibilang masih rendah dan belum mencapai target dan harapan yang sudah ditentukan PT. Pos Bandung Asia Afrika yaitu sebesar 100%. Terpenuhinya target 100% artinya pegawai diharuskan dapat menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan disetiap bagian dalam bentuk program kerja.

Untuk lebih memfokuskan tujuan penelitian yang akan menjelaskan penyebab menurunnya kinerja pegawai yang ada di PT Pos Bandung Asia Afrika, peneliti mengadakan wawancara kepada beberapa pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di PT Pos Bandung Asia Afrika, maka dapat diketahui bahwa rasa kebutuhan akan penghargaan masih kurang, penyebabnya yaitu masih banyak pegawai yang bekerja tanpa berharap mendapatkan penghargaan, dan juga aktualisasi diri yang masih kurang dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan baik dari kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi diri untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan atau sangat memuaskan yang sulit dicapai oleh orang lain masih kurang. Menurut Hasibuan (2015), Motivasi dapat menjelaskan beberapa cara yang digunakan untuk memberi arahan daya dan potensi yang dimiliki bawahan supaya mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Wibowo dalam (Suwati, Y. (2013) Motivasi adalah suatu kondisi dimana pegawai merasa semangat dengan dorongan yang diberikan oleh atasan, baik berupa perilaku maupun perkataan agar tercapainya tujuan yang diukur melalui : (1) Kebutuhan fisik atau *physiological needs*, (2) Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan atau *safety and security needs* (3) Kebutuhan Sosial *social needs* (4) Kebutuhan akan penghargaan atau *prestise esteem needs* (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri atau *self actualization*.

Selain motivasi kerja, point penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai bentuk penilaian atau norma yang harus diikuti dan dipatuhi oleh setiap anggota dalam organisasi maupun perusahaan sehingga nantinya akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam diri tiap anggota dan juga untuk menghindari perbedaan yang ada. Selanjutnya Waridin dan Masrukhin menyatakan bahwa “budaya organisasi yaitu suatu system penilaian yang didapatkan dan dikembangkan, pola kebiasaan, dan falsafah dasar pendirinya, yang muncul dan terbentuk menjadi suatu aturan yang nantinya menjadi pedoman berfikir dan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi”. Luthans (2016) budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengacu pada perilaku anggota dalam suatu organisasi agar terarah sesuai budaya yang berlaku, sehingga akan diterima dalam lingkungan organisasi atau singkatnya budaya organisasi merupakan suatu hal yang biasa digunakan anggota organisasi sehari-hari dan sebagaimana petunjuk bagaimana anggota organisasi bertingkah laku.

Menurut Robins (2015) mengatakan bahwa “budaya akan tumbuh menjadi lebih kuat sehingga dapat memacu organisasi menuju masa depan yang lebih baik”. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap perkembangan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberi kontribusi yang sangat diperlukan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Oleh karena itu sangat penting untuk mempertahankan budaya dalam organisasi demi meningkatkan kemajuan dan membuat suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih hidup. Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Setiap orang akan merasa puas dan

nyaman dengan pekerjaannya apabila mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan dalam pekerjaannya. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana setiap orang diberikan apa yang mereka inginkan dan mereka butuhkan sesuai apa yang mereka harapkan, sedangkan kinerja kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi dan penyebab menurunnya kinerja pegawai di PT Pos Bandung Indonesia sehingga peneliti akan membahasnya dalam skripsi yang akan peneliti buat dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS BANDUNG ASIA AFRIKA**

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, selanjutnya dapat didefinisikan bahwa fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai di PT Pos Bandung Asia Afrika.

1. Kinerja yang dicapai Pegawai PT Pos Bandung Asia Afrika masih kurang memuaskan.
2. Kurangnya motivasi Pegawai di PT Pos Bandung Asia Afrika.
3. Tidak ada *punishment* dan *reward* yang diberikan kepada Pegawai PT Pos Bandung Asia Afrika.
4. Pegawai masih belum mentaati aturan perusahaan.

5. Tingkat keterlambatan pada kehadiran masih cukup tinggi.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.

D. Tujuan Penelitian.

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Bandung Asia Afrika.