

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019). sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam aktivitas-aktivitas organisasi untuk bisa mencapai tujuannya dan bisa bertahan dalam persaingan yang semakin meningkat dan kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain atau perusahaan lain.

Umumnya sumber daya manusia ialah unsur utama suatu perusahaan di bandingkan dengan sumber daya lainnya misalnya sumber daya alam, modal dan teknologi. sumber daya manusia mempunyai peranan penting disemua kegiatan perusahaan. kegiatan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan karyawan-karyawan yang kompeten dan handal. meski didukung dengan infrastruktur dan teknologi.

Salah satu faktor utama didalam perusahaan ialah budaya organisasi. kata budaya tidak hanya berpacu pada adat istiadat dan kebudayaan. akan tetapi bisa menjadi ciri khas organisasi. budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. kata budaya atau culture itu sendiri artinya hasil pembelajaran pemahaman dari

lingkungan sekitar seperangkat yang merupakan kumpulan dari keyakinan, sikap, nilai, perilaku dan pada akhirnya menjadi cara hidup sekelompok orang.

Sedangkan organisasi adalah satu golongan kelompok orang yang berbeda latar belakang dengan perbedaan yang terbentuk sejak lahir. Kita datang dari lingkup kelompok asal budaya yang berbeda. Namun perbedaan ini kemudian pada akhirnya berhasil menjadi satu kesatuan dan disatukan kedalam satu kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani.

Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Bismala et al., 2017). Pada umumnya budaya organisasi berperan dengan nilai, dan keselarasan perilaku yang dijalin dan dijalankan bersama untuk mampu menjadi kelompok yang kuat dan tak terpecahkan. Menurut (Fauzi & Nugroho, 2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sedangkan menurut Bismala et al., (2017) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai

pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. adapun menurut (Bahri, 2018, budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kerjanya.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan di luar organisasi. hal ini berarti bahwa pada interaksi antar anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar merupakan hasil kesepakatan bersama dan sebagai pengendali gerak organisasi. (Widodo, 2019,).pada dasarnya.tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.yang dimana kinerja karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan ialah aset dalam perusahaan,kebalikannya perusahaan adalah bagian bidang terpenting untuk kehidupan karyawan.perusahaan atau organisasi mempunyai beberapa orang dengan latar belakang yang tidak sama dan berbeda dengan nilai-nilai organisasi.dengan itu organisasi membutuhkan seperangkat asumsi dasar yaitu budaya organisasi yang menjadi patokan dalam mengubah sikap individual menjadi sikap organisasional.

Pada umumnya budaya organisasi adalah pernyataan filosofis,bisa dijadikan fungsi sebagai pengikat para karyawan dikarenakan bisa diformulasikan

dengan formal dengan berbagai macam peraturan dan ketentuan perusahaan. dengan membakukan budaya organisasi, sebagai patokan untuk ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga bisa terbentuk sikap dan karakteristik sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. proses pembentukan ini pada akhirnya dapat menghasilkan pemimpin dan karyawan yang profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Budaya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan manusia. kuatnya budaya organisasi akan tampak dari bagaimana karyawan melihat budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap sikap yang digambarkan mempunyai motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen serta kemampuan yang dirasakan. setelah itu, individu itu bisa berfikir, bertindak dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. makin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut, maka makin kuat dan terikat budaya tersebut.

PT Pos Indonesia merupakan layanan jasa pengiriman paket barang maupun dokumen surat menyurat. PT Pos Indonesia ini ialah salah satu perusahaan tertua di Indonesia untuk pengiriman barang dalam bentuk paketan dan dokumen surat-suratan. PT Pos Indonesia juga memiliki transportasi berupa lori grandmax dan lain-lain. Saat ini, PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang lebih fokus menaikkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam pelayanan dan jasa pengiriman surat-menyerurat maupun barang. Di era yang serba baru ini, generasi milenial, kaum milenial membutuhkan sesuatu yang cepat dan simpel. Maka dari itu PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang membutuhkan budaya

organisasi dan kinerja yang bagus dan kuat untuk dapat tetap mampu bertahan dalam menempuh persaingan yang semakin ketat. hal ini hanya perusahaan yang mempunyai visi dan misi yang kuat dan jelas yang bisa bertahan dimasa akan datang.

Jadi seluruh karyawan yang bekerja di PT Pos indonesia (PERSERO) Tanjungpinang dituntut untuk memberikan pelayanan prima berupa pelayanan yang diberikan pada konsumen serta tanggungjawab dengan tugas yang diberikan. daya beli konsumen dan upaya produsen untuk memenuhi permintaan konsumen dalam kondisi persaingan akan memungkinkan penggunaan sumber daya yang efisien, peralatan dan tenaga kerja untuk produksi lebih banyak dan barang dan jasa yang lebih baik.

Dengan adanya budaya organisasi juga memberikan peranan penting dalam membentuk budaya kerja pada karyawan perusahaan maupun instansi dalam budaya organisasi yang di terapkan diperusahaan tersebut. pernyataan ini didukung oleh (Safitri, 2018). menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif pada karyawan termasuk dalam kesadaran dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan loyalitas, menyadari hal itu. maka peningkatkan disiplin kerja pada karyawan sangatlah penting karena dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan,

Didalam budaya organisasi masalah disiplin kerja. umumnya permasalahan itu timbul dikarenakan pegawai yang sering terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan

kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja. permasalahan terkait disiplin kerja atau tata tertib dalam bekerja juga berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Karyawan malas untuk masuk kerja dan sering terjadi keterlambatan datang yang dilakukan oleh karyawan yang membuat perusahaan mengalami kerugian dan tidak mencapai target yang diinginkan. kurangnya disiplin karyawan dalam menaati peraturan dan prosedur yang ada dan juga minimnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. sehingga secara tidak langsung mempengaruhi budaya organisasi dan juga kinerja dari karyawan yang ada di PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.

Dalam wawancara saya dengan Bapak Jay selaku divisi administrasi dan dukungan umum. beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan. terdapat karyawan yang masih suka telat untuk masuk kantor dan sering cuti kerja. menyadari hal itu. karyawan yang datang terlambat atau yang tidak absensi saat masuk akan diberikan sanksi potong uang transport 1 hari berupa uang Rp.100.000 perorang.

Tabel 1.1
Bagian dan Jumlah Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO)
Tanjungpinang 2022

No	Bagian	Jumlah
1.	Pegawai tetap	55
2.	Tenaga oranger (mitra)	21
3.	Securty	1
4.	Cleaning service	1

Sumber PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang 2023

Berdasarkan absensi dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada periode bulan februari merupakan salah satu persentasi yang paling tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan. Karyawan sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas, melihat tingkat kinerja karyawan yang kurang disiplin dan tanggungjawab, bisa menyebabkan permasalahan di didalam budaya organisasi dan perusahaan.

Banyaknya karyawan yang mengambil cuti mengakibatkan banyaknya barang produksi yang harus di kerjakan menjadi terkendala, barang yang harus dikirim pada waktunya menjadi terkendala, pencapaian target menjadi tidak tercapai targetnya. dengan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut, maka peneliti mengusung topik dengan judul **“Analisis budaya organisasi untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat menerangkan beberapa masalah pokok yaitu budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan pada PT Pos indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penilitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.
2. Bagaimana kedisiplinan karyawan dalam peningkatan kinerja pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka penulis hanya membatasi penelitian ini, yaitu mengenai budaya organisasi agar tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. dengan demikian penulis membatasi pada budaya organisasi pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya segala aktifitas penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai. adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami budaya organisasi pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan dan faktor-faktor yang mendorong peningkatan kerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagi penelitian

Dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai budaya organisasi. Selain itu penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan referensi serta dapat menjadi informasi tambahan dalam penelitian yang sama dan lebih dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para

kalangan perusahaan khususnya pada PT POS Indonesia (PERSERO) Tanjungpinang dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi.

3. Bagi Akademis

Diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan acuan bagi penelitian penelitian yang akan dilakukan oleh siapa yang ingin mengkaji persoalan yang relevan dengan hasil penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat. selain itu diharapkan tulisan ini dapat juga dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membantu penelitian selanjutnya dimasa akan datang.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah bagi para pembaca, maka materi-materi yang tertera skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di

penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran,

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan variabel-variabel penelitian beserta definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari analisis bab-bab sebelumnya.

