

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan. Semakin banyak jumlah karyawan yang mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang baik akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, meski didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi (Suryadi dan Efendi, 2018).

Menurut Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengamati masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap serta perilaku pegawai (Tampubolon,

2015). Budaya Organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi, karena Budaya Organisasi merupakan segala sesuatu yang di nilai organisasi sehingga harus di kembangkan, di pelihara atau di ubah untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Nurvitasari dkk, 2020).

Menurut Wibowo (2010:19), Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Untuk dapat menunjang kinerja, sangat di perlukan budaya organisasi yang kuat. budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat mendorong anggotanya untuk berinovasi, bekerja keras, menunjukkan perilaku individu-individu dan anggota memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya budaya organisasi yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja dinilai belum menunjukkan aspek-aspek yang menguatkan budaya organisasi dalam membangun perilaku individu maupun kelompok karyawannya. Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif, hal tersebut tidak hanya di dorong dengan adanya budaya organisasi saja. pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan jenjang karir yang harus di capai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Menurut Dessler (2009:5), Bahwa Pengembangan Karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pematapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan Karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:157), Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun. Jadi kinerja karyawan akan mempengaruhi pengembangan karir seseorang selama bekerja. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Kasmir, maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pengembangan karir karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi dengan lengkap, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal.

Sedangkan menurut Durbin dalam Mangkunegara (2006:77), PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja merupakan badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan jasa logistik dan keuangan. Saat ini, bentuk badan usaha pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja berdiri tahun 1956 di gedung pelita. Alamat saat ini, di jalan .Jend. A.Yani No.56 Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan.

Berdasarkan Observasi awal yang penulis lakukan, permasalahan yang di hadapi oleh PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja di dalam Budaya Organisasi bahwa masih di temui sebagian karyawan kurangnya kesadaran menaati aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan, kurang menunjukkan kerja sama yang baik antar sesama karyawan, kurangnya koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggotanya, dan kurangnya kreatifitas tindakan nyata dalam membangun semangat kerja antar sesama karyawan. Sedangkan dalam Pengembangan Karir bahwa kebanyakan karyawan belum memiliki kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, belum adanya kesempatan melanjutkan pendidikan bagi karyawan, dan kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi yang di perlukan dengan menganalisis dan menjelaskan, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hak yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja. Sehingga penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengimplementasikan serta memetakan konsep yang selama ini di dapatkan di bangku kuliah, serta menambah ilmu, wawasan, dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja.

2) Bagi Tempat Penelitian (Perusahaan)

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir, Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3) Bagi Universitas

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini atau menggunakan variabel yang sama dalam meneliti dan juga semoga dapat membantu mempercepat dalam melengkapi penelitian selanjutnya.