

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting di era globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Perkembangan teknologi di era modern saat ini juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang. Penjualan barang tidak hanya dilakukan melalui tatap muka, akan tetapi sudah menggunakan media online sehingga barang yang diinginkan setelah disepakati dan dikirimkan uangnya, maka barang akan dikirim melalui jasa pengiriman. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang.

PT. Pos merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos.

Perusahaan ini bergerak dibidang layanan pos, maka tentu saja perusahaan tersebut memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dapat bersaing dalam persaingan

layanan pos. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melalui sikap kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan (Fachreza dkk, 2018). Sedangkan menurut Afandi, (2018) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi

secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Sistem Informasi SDM. Sistem Informasi SDM menurut (Sidharta, 2016) mengartikan Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa maka bank berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui penerapan sistem yang efektif, dan terus melakukan perbaikan pada semua proses yang ada. Agar semua proses berjalan dengan baik perlu ditunjang oleh sumber daya manusia, infrastruktur. Sumber daya manusia mencakup pimpinan pengelola, karyawan.

Kemudian selain sistem informasi SDM, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi (Sulistiawan dkk, 2017). Sedangkan menurut (Fachreza dkk, 2018), Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal dan benar-benar kondusif, mampu merangsang karyawan supaya mempunyai budaya yang kuat dan kinerja yang tinggi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu budaya

organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan pada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu.

Kemudian selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir, menurut Putri & Martono, (2017), pengembangan karir mengindikasikan bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya sampai usia pensiun. Pengembangan karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dengan terbukanya peluang karir yang realistis dan wajar dapat menimbulkan suatu prestasi kerja yang memuaskan. Menurut Kiran et al., (2019), pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya untuk melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Pertumbuhan karir adalah proses yang membutuhkan banyak karakteristik karyawan untuk mengamati tujuan dan rencana karir mereka untuk pengembangan dan implementasi yang lebih baik.

Selain itu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut (Murtiningsih, 2017), *self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. *Self efficacy* para karyawan yang tinggi diperlukan untuk mengatur dan melaksanakan program dan kegiatan. Sehingga konsep *self efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan

menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Menurut (Sebayang dan Sembiring, 2017), *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja.

Penelitian yang dilakukan Nanda Novziransyah (2017) Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yohana Padendenan (2017) Hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dian Rizki Noviawati (2016) Hasil penelitian *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Persero Kota Padang Tahun 2019**

Keterangan	2019
Triwulan I	71%
Triwulan II	72%
Triwulan III	65%
Triwulan IV	73%

*Sumber : PT. Pos Persero Kota Padang*

Tabel 1.1 menunjukkan hasil fluktuasi pencapaian kinerja karyawan PT. Pos Persero Kota Padang. Ditahun 2019 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 71% lalu mengalami kenaikan pada triwulan 2 menjadi 72%. Penurunan persentase terjadi pada triwulan 3 menjadi 65% lalu kembali meningkat pada triwulan 4 menjadi 73%. Informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Persero Kota Padang.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan budaya organisasi yang kurang bagus, pengembangan karir yang rendah dan rendahnya *Self Efficacy* hal ini berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. Pos Persero Kota Padang, diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT. Pos Persero Kota Padang saat ini dapat dikatakan menurun.

Berdasarkan pada uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Persero Kota Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi pada pimpinan PT. Pos (Persero) Kota Padang terhadap karyawan masih kurang terjalin baik.
2. Proses pengembangan karir pegawai yang kurang efektif
3. *Self efficacy* atau kepercayaan diri pada karyawan masih kurang optimal karena para karyawan masih ada rasa canggung untuk menyampaikan pendapatnya.
4. Kurangnya kesadaran dari pegawai dalam perencanaan karirnya untuk mengembangkan karirnya
5. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Budaya Organisasi sebagai X1, Pengembangan Karir sebagai X2, *Self Efficacy* sebagai X3 dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, pada PT. Pos Persero Kota Padang.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Persero Kota Padang.



### 1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

#### 1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang kinerja pegawai serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai khususnya pada PT. Pos Persero Kota Padang.

#### 3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bawi, 2015). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan, (2016) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja menurut Suwuh, n.d, (2015) adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Handoyo et al., (2015) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah