BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan General Admin (MS) Bagian Umum PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman dan karyawan, diketahui faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh penempatan kerja yang kurang tepat, kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, penempatan kerja, kompensasi dan beban kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan dengan kepemilikan saham sepenuhnya oleh Pemerintah Republik Indonesia 100%.Dalam sejarahnya, PT Pos Indonesia merupakan salah satu BUMN tertua di Indonesia. Keberadaannya di Nusantara berawal dari perusahaan dagang Hindia Belanda atau VOC yang mendirikan kantor pos pada tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia (Jakarta) dengan maksud untuk memudahkan pengiriman surat, terutama dalam kegiatan perdagangan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah dalam bidang ekonomi juga pembangunan, pada umumnya memberikan pelayanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia khususnya di Sleman. PT. Pos Indonesia (Persero) juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pengiriman. Sebagai delivery atau penyedia jasa pengantar, barang ataupun surat yang akan dikirim pelanggan untuk dikirim ke tujuannya melalui kantor Pos.

Nama PT Pos Indonesia secara resmi digunakan pada tahun 1995, setelah sebelumnya menggunakan nama dinas PTT (Posts Telegraaf end Telefoon Diensts) pada tahun 1906; kemudian berubah menjadi Djawatan PTT (Pos Telegraph and Telephone) pada tahun 1945; kemudian berubah status menjadi Perusahaan Negara

Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) di tahun 1961; dan menjadi PN Pos & Giro di tahun 1965, serta kemudian menjadi Perum Pos dan Giro di tahun 1978.

Sehubungan dengan kebijakan penempatan kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman terlihat masih kurang efektif, dimana atasan menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena ini tidak dapat dipungkiri sebagai penyebab rendahnya kinerja pegawai.Seorang pegawai kadang-kadang memiliki keterampilan yang cukup tinggi namun karena penempatan pegawai pada tugas tertentu yang tidak relevan dengan keterampilan yang dimilikinya, mengakibatkan kinerja pegawai menurun.Oleh karena itu, penempatan kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman.

Penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan General Admin Bagian Umum PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman, diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang tidak baik dan maksimal.Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda

pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Dalam efisiensi, perusahaan menuntut karyawan mampu menggunakan jam kerja mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam menginput data nasabah tepat waktu sehingga data yang diinput pada bulan tertentu baru terselesaikan pada bulan berikutnya. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu menggunakan jam kerja waktu secara efisien.

Dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan, perusahaan menuntut karyawan untuk mampu berinisiatif dalam penyelesaian tugas mereka. Beberapa karyawan masih menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak mampu lebih cepat dan baik. Selain itu dalam hal ketelitian masih ditemukan beberapa karyawan belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman, diketahui bahwa beberapa karyawan harus memperbaiki pekerjaannya dikarenakan adanya kesalahan penyelesaian tugas mereka.

Sikap kepemimpinan dalam menjaga kinerja antar karyawan sangatlah penting.Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan juga mampu memengaruhi penyelesaian pekerjaan dari suatu unit menjadi lebih baik.Diketahui bahwa pada saat

tertentu sikap kepemimpinan karyawan sangat rendah, karyawan tidak terlalu memperhatikan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.Hal ini disebabkan pada saat tertentu pekerjaan masing-masing karyawan meningkat sehingga mereka terlalu berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka sendiri.Selain itu masih ada penyalahgunaan wewenang, beberapa karyawan yang meninggalkan meja kerjanya tanpa adanya pemberitahuan. Penyalahgunaan wewenang juga terjadi pada penggunaan fasilitas kantor seperti internet yang masih mereka gunakan untuk kepentingan pribadi. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Serta Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman".

1.2 Rumusan Masalah

Oleh karena kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja karyawannya, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja disusun dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman?

4. Bagaimana pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, makan tujuan penelitian yang ingin dicari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman
2. Untuk menganalisis beban kerja kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman
4. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kompensasiterhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Sleman

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka manfaat penulisan ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoritis:

1. Manfaat Praktis
    a. Bagi penulis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk ilmu pengatahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, penempatan kerja, beban kerja pada dan kompensasi perusahaan atau organisasi.