

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena keberhasilan yang ada dalam organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individunya. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik, untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower* manajemen.

Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai pengembangan pegawai yang diharapkan, maka organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan yang terjadi pada para pegawainya. Untuk itu penting bagi organisasi atau perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik.

Kantor Pos Indonesia cabang Mojokerto (Persero) merupakan lembaga ekspedisi yang dimiliki 100% oleh Negara Republik Indonesia yang menerima jasa pengiriman logistik, pelayanan wesel, pengiriman barang / surat menyurat dan memberikan jaminan proteksi. Kantor Pos berupaya untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan tegas di tahun 2021 Pedoman Etika Perusahaan. Perusahaan berusaha untuk mencapai tingkat tertinggi dipenerapan produktivitas dan pengembangan pegawai.

Manajemen meminta pengertian dan kerjasama yang baik dari semua pihak dalam rangka mendukung perilaku yang baik, jujur, praktik yang sah dan bertanggung jawab dalam kaitannya dengan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Kantor Pos Mojokerto (Persero) harus mengakui kepada kinerja peagawainya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu aset bagi lembaga untuk mencapai targetnya, untuk itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian dari lembaga, karena penurunan kinerja pegawai dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan, seperti yang terjadi di Kantor Pos Mojokerto (Persero).

Bagi lembaga Kantor Pos Mojokerto masalah pendidikan pelatihan dan *Organizatioanl Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dilakukan, karena lembaga menyadari bahwa kurangnya pendidikan pelatihan dan *organizatioanl citizenship behavior* (OCB) akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan.

Berdasarkan data pengamatan peneliti dilapangan terkait dengan kinerja pegawai, pendidikan pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Kantor Pos Mojokerto (Persero) masih dibawah target. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mengerti setelah diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai bidangnya pada materi yang disampaikan instruktur dalam target menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh Kantor Pos Mojokerto (Persero), serta belum perdulinya atau belum maksimal melakukan tindakan membersihkan dan merapikan setelah menyelesaikan pekerjaan atau disebut juga sikap *organizational citizenship*

behavior (OCB), program-program yang belum optimal dilaksanakan oleh Kantor Pos (Persero) memperlihatkan penurunan produktif kerja.

Adapun data penurunan kinerja pegawai akan disajikan pada tabel 1.1,1.2 data ini merupakan sample yang diambil oleh peneliti untuk memperkuat data penurunan kinerja pegawai yang tidak sesuai target Kantor Pos Mojokerto (Persero), adapun data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rencana dan Realisasi Pegawai Kurir Kantor Pos Mojokerto

Tahun 2017 – 2018

No	Uraian	2017					2018				
		Pegawai	Rencana	Realisasi	Rata-rata	Prosentase	Pegawai	Rencana	Realisasi	Rata-rata	Prosentase
1	Surat Pos	10	112.895	129.922	6	15%	10	172.939	167.994	5	97%
2	Paket Pos	5	16.014	8.581	4	53%	5	19.217	10.816	3	56%
3	Wesel Pos	10	34.740	54.333	10	156%	10	64.488	62.701	9	97%
4	Giro Cek Pos	9	3.737	2.332	7	62%	9	4.852	2.551	6	53%
5	Lain-lain	11	1.038.626	1.062.564	9	120%	11	1.455.274	1.401.031	8	96%
	Jumlah	45	1.206.012	1.257.732	36	104%	45	1.716.770	1.645.093	31	96%

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi produksi pegawai per sub layanan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto tahun 2017 sebagian masih belum bisa mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi produksi paket pos sebesar 53% dan Giro cek pos sebesar 62%. Namun demikian, jumlah keseluruhan realisasi produksi pegawai telah mencapai dan bahkan melebihi

rencana yang ada. Atau dengan kata lain bisa dikatakan bahwa realisasi produksi pegawai Kantor Pos Mojokerto pada tahun 2017 sebesar 104%.

Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2018, yaitu dapat dilihat dari realisasi produksi surat pos sebesar 97%, paket pos sebesar 56%, wesel pos sebesar 97%, giro cek pos sebesar 53% dan lain-lain sebesar 96%. Selain itu juga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jumlah realisasi produksi pegawai Kantor Pos Mojokerto tahun 2018 baru mencapai 96%, sehingga jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya ternyata mengalami penurunan sebesar 8%.

Tabel 1.2

Rencana dan Realisasi Produksi Pegawai Kantor Pos Mojokerto

Tahun 2019 - 2020

No	Uraian	2019					2020				
		Pegawai	Rencana	Realisasi	Rata-rata	Prosentase	Pegawai	Rencana	Realisasi	Rata-rata	Prosentase
1	Surat Pos	10	194.111	214.136	6	110%	10	262.132	257.112	6	98%
2	Paket Pos	5	21.034	13.417	3	64%	5	32.232	25.534	3	79%
3	Wesel Pos	10	4.906	7.612	8	155%	10	9.348	7.235	8	77%
4	Giro Cek Pos	9	1.446	984	5	68%	9	2.445	1.323	5	54%
5	Lain-lain	11	1.966.267	1.822.088	8	93%	11	2.284.173	2.120.267	7	93%
	Jumlah	45	2.187.764	2.058.237	30	94%	45	2.590.330	2.411.471	29	93%

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto.

Berbeda hal ketika pada tahun 2019, adapun produksi yang diperoleh pegawai masih belum bisa mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi produksi paket

pos sebesar 64% dan Giro cek pos sebesar 68%. Namun, dimana jumlah keseluruhan realisasi produksi pegawai telah mencapai. Atau dengan kata lain bahwa realisasi produksi pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Kabupaten Mojokerto dibandingkan tahun sebelumnya ada penurunan, pada tahun 2019 sebesar 94%.

Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2020, yaitu dapat dilihat dari realisasi produksi surat pos sebesar 98%, paket pos sebesar 79%, wesel pos sebesar 77%, giro cek pos sebesar 54% dan lain-lain sebesar 93%. Selai itu juga dapat diketahui bahwa secara keseluruhan jumlah realisasi produksi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto tahun 2020 baru mencapai 93%, sehingga jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya ternyata mengalami penurunan sebesar 1%.

Dari tabel diatas bahwa realisasi produksi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto tahun 2020 masih belum bisa mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan pendididkan pelatihan dari instruktur kurang menarik ketika menjelaskan tentang aplikasi yang terjadi pegawai menyepelkan, beitu juga *organizational citizeship behavior* (OCB) bisa diartikan sebagai perilaku sunah pegawai terlihat tidak menerapkan begitulah yang terjadi sehinga membuat kuantitas kerja kinerja pegawai realisasi produksi Kantor Pos Mojokerto menurun.

Studi kasus telah menunjukkan bahwa sistem perusahaan atau lembaga Kantor POS Mojokerto membutuhkan pendidikan pelatihan agar elemen

pegawainya berbakat dan terampil untuk tercapainya target yang diketahui serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini perlu bahkan sangat dibutuhkan, sehingga akan berakibat target realisasi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto tahun berikutnya ini tercapai. Disini lah kunci perlunya hal tersebut untuk semua elemen pegawai bahkan calon pegawai Kantor POS Mojokerto.

Seperti yang diketahui mencapai kinerja yang tinggi sebuah lembaga sangatlah dibutuhkan pendidikan pelatihan. Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah berupa segenap kegiatan untuk memberi, memperoleh, menaikkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Dibutuhkan faktor lain supaya meningkatnya kinerja pegawai Kantor POS Mojokerto yaitu dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dapat juga didefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. perlu diketahui bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan

berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Tumipseed (2012:266) mengemukakan pendapat bahwa OCB adalah perilaku kewargaan yang bersifat menguntungkan organisasi dan melebihi kewajiban formal.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos Kota Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto?
2. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto pada :

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto.
2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan penelitian yang dapat digunakan secara langsung oleh Kantor Pos Mojokerto. hal ini berkaitan dengan dampak pendidikan dan pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk kemajuan PT. Selain itu tentu iakan berguna sebagai strategi peningkatan mutu SDM pegawai.

1.5.2 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan teoretis dalam penelitian yang berorientasi pada peningkatan SDM karyawan Kantor Pos Mojokerto. adapun hasil penelitian ini akan dapat digunakan sebagai langkah peningkatan SDM yang berorientasi pada pendidikan dan pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB).