

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keragaman tenaga kerja mengacu pada organisasi yang menjadi lebih heterogen dengan campuran orang dalam hal jenis kelamin, disabilitas, usia, ras, dan latar belakang pendidikan (Kerga dan Asefa, 2018:3). Selain itu, menurut Rizwan *et al.* (2016:54), ada lebih banyak lagi sumber keragaman seperti keterampilan, pengalaman, pengetahuan, status perkawinan, kemampuan, nilai, keyakinan dan pandangan, kepribadian dan gaya kognitif dan interaktif dari seorang individu.

Interaksi antara orang-orang dari beragam budaya, kepercayaan, dan latar belakang semakin diperlukan seiring dengan meningkatnya globalisasi dunia. Saat ini, orang-orang tidak tinggal dan bekerja di pasar yang sempit, tetapi menjadi bagian dari ekonomi dunia dengan persaingan yang datang dari hampir setiap benua. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan memerlukan keragaman untuk menjadi lebih kreatif dan terbuka untuk berubah (Gupta, 2013).

Ada beberapa penelitian tentang keragaman tenaga kerja di Indonesia, salah satunya oleh Rini Basri Siahaan, Arum Ambarsari, dan Trisniaty yang berjudul “Kajian Keanekaragaman Etnis Di Kebun Kelapa Sawit (Studi Kasus di PT. Kencana Graha Permai, Estate Cendana, Desa Belambangan, Kecamatan Marau, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat)” pada tahun 2017. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat keragaman etos kerja dari tenaga kerja yang berasal dari etnis yang berbeda (Siahaan *et al.*, 2017).

Data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang berjudul “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (17 Sektor) dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2020” dan “Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu (Orang), 2020” masih relevan dengan data yang diperoleh Siahaan *et al.* (2017). Pada data tentang latar belakang pendidikan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja lulusan SD adalah yang terbanyak setelah tenaga kerja lulusan SMU. Sedangkan pada data tentang usia menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berusia 30-34 tahun, 35-39 tahun, dan 40-44 tahun jumlahnya lebih banyak dibanding kelompok usia lain (BPS, 2020).

Data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2016 hingga 2019 yang berjudul “Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2016-2019” menunjukkan bahwa jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer di Indonesia memiliki tren yang meningkat. Pada tahun 2016, jumlah wanita yang menduduki jabatan manajer yang tercatat melalui Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) adalah sebesar 24,17%, sedangkan jumlah pria sebesar 75,83%. Pada tahun 2019, jumlahnya meningkat sebesar 6,46% menjadi 30,63%, sedangkan jumlah pria menurun menjadi 69,37% (BPS, 2019). Dari hasil penelitian oleh Siahaan *et al.* (2017) dan data yang dihimpun oleh BPS (2016-2019), bisa disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia sangat beragam jika dilihat dari dimensi jenis kelamin, usia, etnis, dan latar belakang pendidikan.

Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah apakah dimensi-dimensi dari keragaman tenaga kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dari tiap karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta atau yang lebih dikenal dengan nama Kantor Pos Besar Yogyakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman domestik dan internasional dan jasa keuangan, seperti pembayaran tagihan dan wesel pos. Perusahaan ini bertempat di Jalan Panembahan Senopati nomor 2 Prawirodirjan, Gondomanan, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Pos Indonesia (Persero) di seluruh Indonesia memiliki tujuan untuk membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki visi untuk menjadi *postal operator*, penyedia jasa kurir, logistik dan keuangan paling kompetitif, dan memiliki misi yaitu bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik. Sebagai bagian dari BUMN, PT. Pos Indonesia (Persero) diharapkan dapat menerapkan nilai organisasi AKHLAK yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Amdemicheal Berhanu Kerga dan Abdigelil Asefa pada tahun 2018 tentang pengaruh keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di Ethio-Telecom South West Addis Ababa Zone, Ethiopia. Dalam penelitian ini, dimensi keragaman tenaga kerja yang digunakan adalah usia, jenis kelamin, etnis, latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, dan status perkawinan. Hasil dari penelitian tersebut adalah

semua dimensi keragaman tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hanya dimensi etnis yang memiliki pengaruh yang signifikan dan memberi kontribusi unik terkuat terhadap kinerja karyawan, karena kelima dimensi yang lain memiliki nilai probabilitas signifikan lebih dari 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dimensi jenis kelamin berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta?
2. Apakah dimensi usia berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta?
3. Apakah dimensi etnis berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta?
4. Apakah dimensi latar belakang pendidikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

1. Keragaman Tenaga Kerja

Keragaman tenaga kerja dalam lingkungan kerja dapat terjadi karena adanya beberapa aspek yang dimiliki oleh tenaga kerja. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil empat dari enam dimensi keragaman tenaga kerja yang ada dalam penelitian Kerga dan Asefa (2018:10), yaitu jenis kelamin, usia, etnis, dan latar belakang pendidikan.

2. Kinerja Karyawan

Peneliti membuat batasan untuk variabel Kinerja Karyawan secara umum menurut Robbins (dalam Bintoro, 2017:107-108), yaitu:

a. Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah, misalnya jumlah aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh dari dimensi jenis kelamin terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh dari dimensi usia terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh dari dimensi etnis terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh dari dimensi latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta dalam melakukan evaluasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih jauh dari sempurna. Namun, penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi dan bahan bacaan bagi para peneliti yang tertarik dengan topik yang serupa, sehingga penelitian ini dapat dikembangkan dan disempurnakan menjadi penelitian yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat teori-teori mengenai Keragaman Tenaga Kerja dan Kinerja Karyawan, ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini memuat lokasi penelitian, jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

4. Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan data yang telah diolah peneliti.

5. Bab V: Penutup

Bab ini memuat kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Yogyakarta, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.